

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

JONATAS HENRIQUE DA SILVA

A POLÍTICA DE DIFÍCIL PROVIMENTO NO MUNICÍPIO DE CURITIBA – PR:  
EFEITOS NA REMUNERAÇÃO E ROTATIVIDADE DOS PROFESSORES.

CURITIBA

2019

JONATAS HENRIQUE DA SILVA

A POLÍTICA DE DIFÍCIL PROVIMENTO NO MUNICÍPIO DE CURITIBA – PR:  
EFEITOS NA REMUNERAÇÃO E ROTATIVIDADE DOS PROFESSORES.

Monografia apresentada como requisito parcial do grau de especialista em Políticas Educacionais, no curso de especialização em Políticas Educacionais, Setor de Educação, da Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Profº. Me. Marcus Quintanilha da Silva.

CURITIBA

2019

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente agradeço a Universidade Federal do Paraná pela oportunidade de estudar sobre as políticas educacionais presente no Brasil, algo que não esteve presente na minha formação acadêmica, com este curso ampliou-se o horizonte fazendo o quanto a pesquisa na área educacional é vasta e rica, trazendo projetos futuros dentro desta temática.

Agradeço aos professores do núcleo de políticas educacionais pelas noites de aprendizados, nos mostrando cada vez mais sobre as problemáticas que a educação brasileira vem enfrentando ao longo dos anos, faço um agradecimento especial ao professor Marcus pelo tempo despendido para orientação deste trabalho.

Foi um longo período de aprendizado e como foi na graduação, esta pessoa esteve ao meu lado sempre com companheirismo e agora na vida também, por isso tenho que agradecer a minha esposa Taynara por todo o tempo dedicado aos estudos junto a mim.

E por fim, agradeço aos meus pais Cirleide e Luiz mesmo estando longe sempre me apoiaram e motivaram a continuar estudando e aos meus irmãos Jean, Murilo e Maicom sempre me motivando com as conversas sobre a atual situação política educacional no Brasil.

## **RESUMO**

A educação brasileira sofre com algumas problemáticas, como escolas com estruturas precárias, falta de professores ou até mesmo uma grande rotatividade de professores em escolas consideradas vulneráveis. Este trabalho vem dialogar sobre a temática, enfatizando políticas de gratificação remuneratória e a permanência do professor nas escolas que atendem estudantes de maior vulnerabilidade social no município de Curitiba, aprofundando os efeitos da política de difícil provimento, onde o objetivo é ampliar a remuneração dos professores que trabalhavam em escolas consideradas de difícil acesso e, proporcionalmente, considerando a distância da escola do marco zero da cidade. A este trabalho, coube analisar essa política no que tange ao impacto dela na remuneração docente dos professores de Docência I que trabalham nas escolas, visando explorar o perfil remuneratório e de vencimentos iniciais desses profissionais nos grupos de escolas que usufruem ou não da política. Em comparação com políticas de bonificação de alguns sistemas de ensino, particularmente o de São Paulo, buscou-se caracterizar a gratificação como uma ação pública pautada em funções temporárias, diferenciando da primeira, que se trata, sobretudo, de incentivo à melhoria da produtividade. Na análise de dados, os resultados evidenciam que, mesmo em escolas que tem 30% de gratificação sobre o vencimento inicial da carreira docente, o professor não tem, em média, maiores remunerações, tampouco vencimentos, indicando que, possivelmente, o difícil provimento não resulta na permanência de boa parte dos professores com maior progressão na carreira e, conseqüentemente, mais experientes e com maior formação.

Palavras-chave: Remuneração, Difícil Provimento, Professor, Política de Bonificação.

## **ABSTRACT**

Brazilian education suffers from some problems, such as schools with precarious structures, lack of teachers or even a great turnover of teachers in schools considered vulnerable. This paper discusses the theme, emphasizing remuneration gratification policies and the permanence of the teacher in the schools that attend students of greater social vulnerability in the city of Curitiba, deepening the political effects of difficult, where the objective is to increase the remuneration of teachers who worked in schools considered difficult to access and, proportionally, considering the school distance from the city's zero mark. This work had to analyze this policy regarding the impact of it on the teaching remuneration of teachers of Teaching I who work in schools, aiming at to explore the salary profile and the initial salaries of these professionals in groups of schools that enjoy or do not enjoy the policy. In comparison with the bonus policies of some education systems, particularly that of São Paulo, it was sought to characterize gratification as a public action based on temporary functions, differentiating from the first, which is mainly an incentive to improve productivity. In the analysis of data, the results show that, even in schools that have a 30% bonus on the initial maturity of the teaching career, the teacher does not have, on average, higher salaries or salaries, indicating that, possibly, the difficult results in the permanence of a large number of teachers with more career progression and, consequently, more experienced and more educated.

**Keywords:** Compensation, Difficult Provision, Teacher, Bonus Policy.

## LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - PROPORÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DO ENSINO FUNDAMENTAL QUE RECEBEM GRATIFICAÇÃO DE DIFÍCIL PROVIMENTO EM OUTUBRO DE 2017 .....	39
GRÁFICO 2 - DISPERSÃO DA REMUNERAÇÃO DOCENTE POR INTERVALOS - OUTUBRO/2017.....	41
GRÁFICO 3 - DISPERSÃO DOS VENCIMENTOS BÁSICOS POR INTERVALOS DE REMUNERAÇÃO DOCENTE - OUTUBRO/2017 .....	42
GRÁFICO 4 - DISPERSÃO DA REMUNERAÇÃO DOCENTE POR INTERVALOS COM 30% DE DIFÍCIL PROVIMENTO - OUTUBRO/2017 .....	43
GRÁFICO 5 - DISPERSÃO DOS VENCIMENTOS BÁSICOS POR INTERVALOS DE REMUNERAÇÃO DOCENTE COM DIFÍCIL PROVIMENTO DE 30% - OUTUBRO/2017 .....	44
GRÁFICO 6 - DISPERSÃO DA REMUNERAÇÃO DOCENTE POR INTERVALOS.....	45
GRÁFICO 7 - DISPERSÃO DOS VENCIMENTOS BÁSICOS POR INTERVALOS DE REMUNERAÇÃO DOCENTE - OUTUBRO/2017 .....	45
GRÁFICO 8 - DISPERSÃO DA REMUNERAÇÃO DOCENTE POR INTERVALOS.....	47
GRÁFICO 9 - DISPERSÃO DOS VENCIMENTOS BÁSICOS POR INTERVALOS - OUTUBRO/2017.....	47
GRÁFICO 10 - DISTRIBUIÇÃO E COMPARAÇÃO DOS VENCIMENTOS BÁSICOS DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DO MUNICÍPIO DE CURITIBA CATEGORIZADOS POR ESCOLAS SEM E COM DIFÍCIL PROVIMENTO - OUTUBRO/2017 .....	48

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - NÚMERO DE MATRÍCULAS DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE CURITIBA EM 2017 .....	32
TABELA 2 - MODALIDADES DE ESCOLAS E ETAPAS DE ATUAÇÃO .....	33
TABELA 3 - DADOS DE PROFESSORES E TIPOS DE CONTRATAÇÃO .....	33
TABELA 4 - DISTRIBUIÇÃO DAS ESCOLAS POR PORCENTAGEM DE DIFÍCIL PROVIMENTO E NÚCLEO REGIONAL DE EDUCAÇÃO - CURITIBA - PR .....	34
TABELA 5 - CASOS DA PESQUISA REFERENTE A OUTUBRO DE 2017 ....	38
TABELA 6 - REMUNERAÇÃO E VENCIMENTOS BÁSICOS DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO QUE TRABALHAM EM ESCOLAS SEM DIFÍCIL PROVIMENTO - OUTUBRO/2017 .....	40
TABELA 7 - REMUNERAÇÃO, VENCIMENTO BÁSICO E REMUNERAÇÃO SEM DIFÍCIL PROVIMENTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO QUE TRABALHAM EM ESCOLAS DE DIFÍCIL PROVIMENTO DE 30%.....	42
TABELA 8 - REMUNERAÇÃO, VENCIMENTO BÁSICO E REMUNERAÇÃO SEM 20% DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO QUE TRABALHAM EM ESCOLAS DE DIFÍCIL PROVIMENTO DE 20% - OUTUBRO/2017 .....	44
TABELA 9 - REMUNERAÇÃO, VENCIMENTO BÁSICO E REMUNERAÇÃO SEM 10% DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO QUE TRABALHAM EM ESCOLAS DE DIFÍCIL PROVIMENTO DE 10% - OUTUBRO/2017 .....	46

## **LISTA DE QUADROS**

QUADRO 1 - POLÍTICA DE BONIFICAÇÃO DE PROFESSORES POR RESULTADOS NOS ESTADOS BRASILEIROS - 2014 .....	16
QUADRO 2 - BONIFICAÇÃO PAULISTA X GRATIFICAÇÃO CURITIBANA...	30



### **Lista de Siglas**

Bônus de desempenho educacional – BDE

Índice de Desenvolvimento da Educação Básica – IDEB

Índice de Desenvolvimento da Educação do Estado de São Paulo – IDESP

Programa de Qualidade da Escola - PQE

Sistema Permanente de Avaliação da Educação Básica do Ceará (SPAECE)

Sistema de Avaliação do Rendimento Escolar do Estado de São Paulo – SARESP

Prêmio Anual de Valorização e Desenvolvimento Profissional (PAVDP),

Sistema Estadual de Avaliação da Aprendizagem Escolar (SEAPE)

Sistema de Informações sobre Orçamento Público em Educação (SIOPE)

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT),

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	11
2. POLÍTICAS DE BONIFICAÇÃO X GRATIFICAÇÃO: UMA BREVE COMPARAÇÃO .....	13
2.1 A POLÍTICA DE BONIFICAÇÃO POR RESULTADO: UMA REVISÃO DE LITERATURA E O CASO DO ESTADO DE SÃO PAULO. ....	13
2.1.1 Políticas de bonificação nos estados brasileiros: uma breve revisão .....	16
2.1.2 Políticas de bonificação no estado paulista: algumas percepções .....	19
2.2 UMA BREVE DISCUSSÃO SOBRE AS POLÍTICAS DE GRATIFICAÇÃO NO BRASIL: O CASO DE CURITIBA - PR.....	25
2.3 BONIFICAÇÃO OU GRATIFICAÇÃO: DIFERENCIAÇÕES.....	29
3 - ANÁLISE DA POLÍTICA DE DIFÍCIL PROVIMENTO DE CURITIBA – PR.....	32
3.1 A REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE CURITIBA – PR. ....	32
3.2 – POLÍTICA DE DIFÍCIL PROVIMENTO: ANÁLISE DAS REMUNERAÇÕES DOS PROFESSORES. ....	35
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	50
REFÊRENCIAS.....	52

## 1. INTRODUÇÃO

No Brasil, há vários modelos de incentivos financeiros na remuneração de professores. Contudo, a gratificação e a bonificação costumam ser instrumentos de aumento remuneratórios relativamente comuns, baseados em funções temporárias ou em desempenho.

Nesse sentido, a perspectiva desse trabalho compreende que, mesmo com seus limites e avaliações ideológicas diversas, essas ações públicas costumam ter, por parte do poder público, uma perspectiva de resultados, a depender do que se trata a política.

É o caso da política de difícil provimento, que, no caso da rede municipal de Ensino de Curitiba – PR tem por objetivo oferecer uma gratificação que diminua a rotatividade de professores em escolas de difícil acesso e de famílias expostas à maior vulnerabilidade social.

Nessa problemática, esse trabalho caminha na perspectiva de investigar alguns efeitos dessa política, particularmente no contexto de ampliação da remuneração e redução da rotatividade. Nesse sentido, o objetivo dessa pesquisa é compreender, a partir da análise de remuneração de docentes dos anos iniciais do ensino fundamental da rede municipal de ensino de Curitiba – PR, como que a política de difícil provimento impacta na remuneração de professores e, se de acordo com os vencimentos destes, os indícios são de permanência desses profissionais nas escolas ou de manutenção de rotatividade.

Justifica-se a abordagem desse tema e problema por dois motivos: a) primeiramente, não foi encontrado na revisão bibliográfica um estudo que abordasse essa temática para o município de Curitiba – PR e; b) trata-se de um tema que instigou este pesquisador, natural do estado de São Paulo, em que as bonificações fazem parte das políticas educacionais do estado e, nesse sentido, comparar com outra política que envolve remuneração por outro motivo seria interessante.

Segundo Marconi e Lakatos (2007) o método científico é um conjunto de atividades sistemáticas e racionais, que nos dá uma maior segurança para alcançar os objetivos propostos.

Por tanto a metodologia eu será usada será a quantitativa, assim essa metodologia segue cinco elementos essenciais, como realizar observação e avaliação dos fenômenos, estabelecerem pressupostos ou ideias a partir do primeiro passo, testar e demonstrar o grau que essas ideias tem fundamento, revisar essas ideias com base dos testes e análises, promover novas observações e avaliações para esclarecer os objetivos atingido ou até mesmo gera outros objetivos. (SAMPIERI; COLADO; LUCIO, 2013). Outro ponto importante sobre o enfoque quantitativo que:

Utiliza a coleta e a análise de dados para responder às questões de pesquisa e testar as hipóteses estabelecidas previamente, e confia na medição numérica, na contagem e frequentemente no uso de estatística para estabelecer com exatidão os padrões de comportamento de uma população (SAMPIERI; COLADO; LUCIO, 2013, p. 5).

Como procedimento metodológico, os professores foram separados em quatro grupos, de acordo com o nível percentual de difícil provimento e os docentes que não usufruem a referida política. Nesse sentido, buscou-se captar dados de remuneração, vencimentos e localização destes professores na rede de ensino. Como a pesquisa transitou em um arcabouço legal, a caracterização da gratificação e a análise de dados, este trabalho foi dividido em dois capítulos.

O capítulo dois será tratado a constituição de algumas políticas de bonificação que foram presentes em alguns sistemas educacionais de outros países e em alguns estados brasileiros, expressando a devida importância a política de bonificação presente na rede estadual de educação de São Paulo. Iremos discutir sobre a questão da gratificação da política de difícil provimento ao decorrer do tempo e suas várias formas, contudo mantendo o enfoque sobre a política de difícil provimento da rede de ensino da prefeitura de Curitiba, por fim de capítulo iremos realizar um breve comparativo entre as duas políticas objeto de análise deste trabalho.

Já no terceiro capítulo, serão apresentados os dados sobre a questão remuneratória dos profissionais do magistério da rede municipal de educação de Curitiba, a fim de evidenciar os impactos que essa política tem sobre a remuneração do professor curitibano e como se apresenta essas

diferenciações de remuneração entre esses profissionais, se encerrando com as conclusões.

## **2. POLÍTICAS DE BONIFICAÇÃO X GRATIFICAÇÃO: UMA BREVE COMPARAÇÃO**

Neste Capítulo iremos evidenciar as políticas de bonificação presente no Brasil, mas com ênfase na política de bonificação de São Paulo, onde é pautada nos avanços do IDESP para o pagamento desta bonificação. Iremos abordar a questão da política de difícil provimento da rede municipal de Curitiba, onde a sua gratificação é paga a partir de condições pré-estabelecidas pela secretaria de educação e por fim haverá uma breve comparação entre essas políticas proposta pelo governo do estado de São Paulo e a prefeitura municipal de Curitiba.

### **2.1 A POLÍTICA DE BONIFICAÇÃO POR RESULTADO: UMA REVISÃO DE LITERATURA E O CASO DO ESTADO DE SÃO PAULO.**

No debate sobre políticas de bonificação a professores por resultados de seus estudantes em avaliações de larga escala, há necessidade de situar algumas questões de contexto. Particularmente para este trabalho, busca-se uma revisão de literatura no sentido de situar o modelo político e econômico que embasa esse tipo de política, liberalismo e sua versão atualizada, o neoliberalismo. Posteriormente, buscou-se discutir políticas de bonificação docente, enfatizando o caso do estado de São Paulo, por ser o mais consolidado e com uma perspectiva meritocrática bem delineada.

Segundo Silva e Silva (2009), o liberalismo é um dos principais pontos do capitalismo, onde que defende o livre-mercado e a maior ausência possível do estado perante a sociedade. Sua ideia é conceituada no movimento filosófico intitulado Iluminismo, por volta do século XVIII, trazendo discussões em torno da economia e da política. Assim, “o liberalismo político, por sua vez, emergiu como uma nova forma de organizar o poder, contrária ao Absolutismo” (SILVA, SILVA, 2009, p. 258).

Deste modo, o liberalismo surge como uma nova forma de combater os estados absolutistas como eram as monarquias da época. Silva e Silva (2009) apontam que há uma estreita relação entre a economia e a política, em que os estados se comprometem a garantir os contratos e não ter nenhuma interferência no lucro do mercado, garantindo a propriedade privada dentro da sociedade. Portanto,

O liberalismo pode ser entendido como uma ideologia que concede espaços à iniciativa e à autonomia individuais. Nessa filosofia, as ações dos indivíduos, desde que respaldadas por normas legais (e nesse caso o Direito é fundamental para a instituição de uma sociedade liberal), podem manter uma autonomia relativa ante o Estado (SILVA; SILVA, 2009, p. 260).

Contudo, o liberalismo expressa que não há necessidade do estado controlando as relações comerciais dentro da sociedade e diminuindo ao mínimo o espaço de ação dos estados. Segundo Silva e Silva (2009, p. 260), basicamente, a teoria do liberalismo se embasava no princípio de “que o Estado deveria deixar o mercado se auto-regular por suas próprias leis. Para ele, o mercado encontraria por si mesmo os níveis naturais de preços, de salários, de lucros e de produção”. Ou seja, para o liberalismo, o ideal seria somente um Estado que assegurasse o direito do indivíduo em ter seus interesses particulares. Entretanto, com o decorrer do tempo, essa ideologia acabou ficando obsoleta, fazendo com que sofresse modificações gerando assim uma nova vertente ideológica chamada de neoliberalismo.

O liberalismo, em sua forma atual rebatizada como neoliberalismo, é a ideologia política do mundo globalizado. É ele que advoga a abertura de mercados, o livre fluxo de capitais e os investimentos privados, a redução das responsabilidades sociais do Estado e a própria diminuição deste como mecanismo administrativo (tido em geral como dispendioso e antieconômico), em nome da privatização. O neoliberalismo é a reafirmação dos valores liberais originados do liberalismo econômico do século XIX (SILVA; SILVA, 2009, p. 261).

Portanto, nessa perspectiva, o Estado deverá se ativer ao mínimo de atividade dentro da sociedade como defesa de território e segurança pública, ao ponto que o restante deverá ficar ao cargo do mercado, incluindo políticas sociais como a saúde, educação, previdência social e as regulações do mundo do trabalho. Nesse sentido, por exemplo, direitos trabalhistas históricos como 13º salário, férias remuneradas, ficam minimamente regulados pelo Estado, bem como os direitos garantidos pela constituição como educação básica e

saúde gratuita para todos, refletindo (possivelmente) no aumento de problemas sociais e aumentando ainda mais a desigualdade social, particularmente em Estados em desenvolvimento como o brasileiro.

Neste caso, o ponto central de diálogo com as políticas de bonificação é a questão da meritocracia, pois não leva em consideração que nem todos os indivíduos partem do mesmo ponto financeiro e social, e sim que o mérito por determinado resultado é fruto de um esforço individual.

Do que se trata a política de bonificação? É um mecanismo usado pelo mercado para alavancar os resultados da empresa. Essa ação é normal em empresas que operam no setor de cobranças de dívidas, em que o operador de crédito que atinge uma determinada meta recebe uma “comissão” pelo feito, por exemplo, ou em administrações que reduzem o custo, aumentando a produção, resultando em maiores taxas de lucro ao empregador.

Na política de bonificação docente não é diferente. Na implementação dessa política, a perspectiva é a mesma, mas, com algumas peculiaridades. Todavia, concomitantemente às bonificações por resultados, surgiram as avaliações de larga escala, acompanhando, por um lado, recompensas por resultados, e por outro, um mecanismo de vigilância e mensuração do mérito por resultados alcançados (ARAÚJO, 2014).

Vários países adotaram esse tipo de programa em seu sistema educacional, a começar com os Estados Unidos da América (EUA), sancionando em 2001 a lei *No Child Left Behind act* (NCLB), que, segundo Araújo (2014), era uma forma de responsabilizar os indivíduos pelos péssimos índices educacionais e, ao mesmo tempo, promover incentivos financeiros aos que atingiam a meta.

Esse tipo de política de bonificação não estava restrito somente aos EUA, mas, conforme citado anteriormente, abordado em outros Estados (ARAÚJO, 2014). Em Israel, por exemplo, foi introduzido exclusivamente para o ensino médio, onde os professores recebiam um incentivo financeiro, caso seus alunos atingissem as metas de aprendizagem estabelecida pelo governo. No Quênia, houve também uma política de bonificação, em que recebiam a

premiação os professores em que os alunos apresentassem bom desempenho educacional e maior progressão no ano base vigente. Outro exemplo é a política de bonificação do Chile, desmembrada em três tipos: o primeiro visa premiar as escolas que alcançarem os índices mais altos no sistema nacional de ensino, a segunda é o prêmio nacional de excelência docente, onde visa premiar os professores destaque daquele ano e a última é o prêmio de excelência pedagógica onde os professores se candidatam para uma avaliação juntamente com aqueles que governo classifica como excelente a disputarem uma distinta remuneração financeira.

Esse tipo de política também fora implementada em contextos locais da educação brasileira, onde diversos estados aplicam como incentivos para os profissionais da educação em várias formas. A seção seguinte se dedica a essa discussão.

#### 2.1.1 Políticas de bonificação nos estados brasileiros: uma breve revisão

Araújo (2014) faz um levantamento de alguns sistemas estaduais que se utilizam dessa política e classifica esses estados por regiões brasileiras e cada um com uma distinta política. Para construir uma noção ampliada sobre a política de bonificação no Brasil o quadro abaixo resume alguns estados que se utilizam a referida política.

QUADRO 1 - POLÍTICA DE BONIFICAÇÃO DE PROFESSORES POR RESULTADOS NOS ESTADOS BRASILEIROS – 2014

Região	Estado	Política de Recompensa
Norte	Acre	Prêmio Anual de Valorização e Desenvolvimento Profissional
	Tocantins	Prêmio de Valorização da Educação Pública do Tocantins
Nordeste	Ceará	Prêmio para Alunos do Ensino Médio Prêmio Aprender para Valer Prêmio Escola Nota Dez
	Paraíba	Prêmio Escola de Valor Mestre da Educação
	Pernambuco	Bônus Desempenho Educacional
Centro-Oeste	Goiás	Prêmio Poupança Aluno Bônus de Incentivo Educacional
	Mato Grosso do sul	Programa Escola para o Sucesso
Sudeste	Espírito Santo	Bônus Desempenho
	Minas Gerais	Prêmio por Produtividade
	São Paulo	Bonificação por Resultado
	Rio de Janeiro	Bonificação por Resultado

Fonte: Araújo (2014).



A partir do quadro, objetivo é discutir a respeito de algumas políticas específicas, objetivando explicitar algumas especificidades. No estado do Acre, o Prêmio Anual de Valorização e Desenvolvimento Profissional (PAVDP), que consiste em uma premiação “aos profissionais do magistério pelo cumprimento de metas, considerando a perspectiva do desempenho e a participação dos mesmos em atividades de planejamentos, formação continuada, aprovação dos estudantes, entre outras” (VERÇOSA, BASSI, 2018, p. 7). Araújo (2014) argumenta que as premiações para os professores deverão seguir vários critérios para que sejam pagos aos profissionais da educação, como o cumprimento de metas, executar todo o calendário letivo da instituição de ensino, ter assiduidade nas formações continuadas propostas pela secretaria de educação e cumprir a rigor as horas atividades prevista no planejamento escolar.

Deste modo para se concretizar essa política no Acre surge um mecanismo de avaliação que é o Sistema Estadual de Avaliação da Aprendizagem Escolar (SEAPE), segundo Verçosa e Bassi (2018), explica que após a consolidação do SEAPE foi que gerou o PAVDP no estamos como forma de valorizar os profissionais que atingiam as metas, gerando assim modificações no plano de carreira docente nos estado. Verçosa e Bassi (2018) explicam que inicialmente que essa política de bonificação era destinada somente aos professores em sala de aula, com o intuito de manter o professor na regência e torna a sala de aula mais atrativa para aqueles professores que estavam fora da sala. Assim ao “tocante à forma de pagamento da premiação, esta era prevista em duas etapas: a primeira, fixa, com previsão de ser paga no mês de junho para todos os professores que estivessem em sala de aula. A segunda parte, variável, deveria ser efetivada em dezembro, na qual se aplicam as regras relativas à avaliação de desempenho” (VERÇOSA, BASSI, 2018, p. 8).

Segundo o decreto nº 3.191 de 19 de agosto de 2015, expressa as formas que serão pagas as bonificações a partir da porcentagem atingida de acordo com a fase de ensino de cada escola:

[...] I – Para as escolas que ofertam Ensino Fundamental Anos Iniciais, Ensino Fundamental Anos Finais e Ensino Médio, os pesos para a ponderação das metas serão 30%, 30% e 40%, respectivamente; II– Para as escolas que ofertam somente uma das etapas do Ensino Fundamental e o Ensino Médio, os pesos para a ponderação das metas serão 40% e 60%, respectivamente; III–Para as escolas que ofertam as duas etapas do Ensino Fundamental, os pesos para a ponderação das metas serão 50% e 50%,respectivamente. Art. 7º O Prêmio VDP será atribuído em função do percentual de cumprimento da(s) meta(s) do IDEA pela unidade escolar em que o servidor estiver lotado, com a seguinte escala: I - para as escolas que atingirem de 91 a 100% das metas do IDEA, será aplicado o percentual de 100%;II–para as escolas que atingirem de 81% a 90% das metas do IDEA, será aplicado o percentual de 90%. (ACRE, 2015, apud. VERÇOSA, BASSI, 2018, p. 9).

Na região norte, outro estado que implantou essa política é o Tocantins, sendo que a

Recompensa visa incentivar os bons desempenhos no Sistema de Avaliação do Tocantins (Salto) e no Ideb alcançados por diretorias regionais de ensino, unidades escolares, profissionais de educação (incluindo professores regentes, coordenadores pedagógicos, orientadores e gestores escolares, bem como os demais servidores da escola) [...](ARAUJO, 2014, p. 53).

Na região Nordeste, há estados que trabalham com a bonificação. No levantamento de Araújo (2014), o Ceará apresenta três tipos de bonificações. Um dos tipos é a que se baseia no desempenho dos alunos do ensino médio a partir do Sistema Permanente de Avaliação da Educação Básica do Ceará (SPAECE).Com isso, surge o prêmio “para valer”, que premia os profissionais da educação das escolas que alcançarem os objetivos do Spaece.

Outro estado a manter políticas de bônus de desempenho educacional – BDE é o estado de Pernambuco. Esta política surge como uma medida para sanar as deficiências no sistema de ensino. Sendo assim, trata-se de um mecanismo que visa melhorar o processo de ensino aprendizagem para a elevação de sua qualidade e eficiência e, ao mesmo tempo, melhorar a remuneração dos profissionais da educação (ARAUJO, 2014).

Essa política surge durante o governo de Eduardo Campos em 2008, expressada na lei estadual nº 13.486 de 1º de julho de 2008, que aborda alguns critérios para as escolas e, em caso de sucesso nestes, é concedido os pagamentos, que estão exatamente no artigo 2º:

Art. 2º Os critérios e indicadores que deverão orientar e possibilitar a avaliação do desempenho a que se refere o artigo anterior serão regulamentados por decreto do Poder Executivo, considerando: I – o desempenho dos alunos em Leitura e Matemática aferidos pelo Sistema de Avaliação Educacional de Pernambuco - SAEPE; II – o fluxo dos alunos nas diferentes séries registrado pela taxa de aprovação; III – a meta específica para cada unidade escolar, estabelecida em Termo de Compromisso de Gestão Escolar (PERNAMBUCO, 2008).

Diferentemente das políticas de bonificação dos estados de São Paulo, a ser debatida posteriormente, e Acre, em Pernambuco o limite estabelecido para o pagamento da bonificação não está atrelado com os números de metas atingidas. Ainda sobre essa política, segundo Araújo (2014) o valor recebido pelo mecanismo de bonificação corresponde ao vencimento inicial da carreira para os servidores efetivos, já aos professores contratados será pago o valor referente ao cargo ocupado. Contudo, o estado determina um mínimo de metas a serem cumpridas para que haja o pagamento da bonificação, como expressa o seguinte artigo:

Art. 4º O BDE será devido a partir da realização de 50% (cinquenta por cento) da meta estabelecida em Termo de Compromisso de Gestão Escolar, e calculado, para cada servidor beneficiado, conforme critérios estabelecidos em Regulamento. Parágrafo único. O pagamento do BDE deverá ser realizado até o final do semestre subsequente ao da publicação do resultado da avaliação de desempenho de que trata o art. 2º desta Lei. (PERNAMBUCO, 2008).

Vale lembrar que as metas são as mesmas do IDEB brasileiro, ou seja, as avaliações se pautam a partir da leitura e matemática. Com o objetivo de complementar a caracterização das políticas de bonificação de professores por resultados de seus estudantes, a seção a seguir trabalha com as ações meritocrática desse tema para o estado de São Paulo, sistema de ensino em que o referido bônus é consolidado na política educacional estadual.

## 2.1.2 Políticas de bonificação no estado paulista: algumas percepções

Uma das políticas de bonificação estadual mais consolidada é a do estado de São Paulo. Trata-se de um mecanismo com o objetivo de avaliar e promover as melhorias educacionais no sistema de ensino e promover premiação coletiva ou individual para os agentes educacionais, que pode ser

expresso no Programa de Qualidade da Escola (PQE)<sup>1</sup>. Com isto o governo paulista estabelece algumas metas a serem alcançadas:

As metas pré-estabelecidas pela Secretaria de Educação do Estado de São Paulo para cada série de cada escola são baseadas no IDESP, indicador que mede a qualidade das escolas paulistas desde 2007. É composto por dois critérios: o desempenho dos alunos no exame de proficiência SARESP e o fluxo escolar em um determinado ano. O SARESP é realizado anualmente para alunos do 2º (a partir de 2012), 3º, 5º, 7º e 9º do ensino fundamental e 3º ano do ensino médio com questões de língua portuguesa, matemática e ciências da natureza (CARVALHO, 2017, p. 21).

Assim, o pagamento da bonificação está atrelado ao Índice de Desenvolvimento da Educação do Estado de São Paulo - IDESP, que seria uma versão estadual do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica – IDEB, indicador nacional, sendo que o “IDEB é calculado a partir do desempenho dos alunos dos alunos em língua Portuguesa e Matemática, nas provas do SAEB e Prova Brasil, além dos dados sobre aprovação escolar obtidos no censo escolar” (BERGO, 2016, p. 62).

No caso do IDESP, o indicador é composto por dois fatores distintos que, segundo Bergo (2016), são considerados os resultados dos exames de Língua Portuguesa e Matemática dos alunos do 5º e 9º anos do ensino fundamental e do 3º anos do ensino médio do Sistema de Avaliação do Rendimento Escolar do Estado de São Paulo – SARESP, além do indicador de fluxo escolar, que é medido pela taxa de aprovação coletada pelo censo escolar de cada etapa escolar.

O precursor do IDESP vem ser o Programa Qualidade Escola, que avaliava a qualidade das escolas paulistas para propor melhorias nesta instituição. Assim, a partir desse “contexto é que se estabelece o Índice de Desenvolvimento da Educação Paulista de São Paulo (IDESP), estabelecido em 2007, que é indicador avaliador da qualidade escolas” (BERGO, 2016, p. 63).

---

<sup>1</sup> Segundo a nota técnica de 2017 que consta na página do IDESP, o PQE realiza a tarefa de avaliar anualmente as escolas paulistas da rede estadual, com o objetivo de acompanhar a qualidade do ensino proposto pela escola, que ao mesmo tempo propondo metas para o aprimoramento da qualidade de ensino, a partir do IDESP. Disponível em: <[http://idesp.edunet.sp.gov.br/Arquivos/Nota%20tecnica\\_2018.pdf](http://idesp.edunet.sp.gov.br/Arquivos/Nota%20tecnica_2018.pdf)>.

Segundo o artigo 3º da lei complementar do estado de São Paulo nº 1.078 de 17 de dezembro de 2008, “a Bonificação por Resultados - BR será paga na proporção direta do cumprimento das metas definidas para a unidade de ensino ou administrativa onde o servidor estiver desempenhando suas funções, observados os artigos 8º, 9º e 10 desta lei complementar” (SÃO PAULO, 2008). Nestes artigos citados acima, é estabelecido que os pagamentos só sejam feitos após as unidades escolares atingirem as metas estabelecidas pela secretaria de Educação, sendo que o valor a ser pago será 20% do somatório da retribuição do servidor e o pagamento da bonificação fica atrelada aos limites orçamentária do estado (SÃO PAULO, 2008).

Nota-se que essa política tem pontos discutíveis. Em relação à valorização de sua remuneração, por exemplo, fica claro que se o governo disponibilizar investimentos será feito o pagamento da bonificação ficando atrelada a abertura de créditos suplementares. Outro ponto importante está disposto pelo artigo 2º onde esclarece a exclusão dos vencimentos fixos dos profissionais da educação:

A Bonificação por Resultados - BR constitui, nos termos desta lei complementar, prestação pecuniária eventual, desvinculada dos vencimentos ou do salário do servidor, que a perceberá de acordo com o cumprimento de metas fixadas pela Administração. § 1º - A Bonificação por Resultados - BR não integra nem se incorpora aos vencimentos, salários, proventos ou pensões para nenhum efeito e não será considerada para cálculo de qualquer vantagem pecuniária ou benefício, não incidindo sobre a mesma os descontos previdenciários e de assistência médica (SÃO PAULO, 2008).

Por tanto a bonificação está atrelada com o desempenho escolar do IDESP, de acordo com o resultado é feito o pagamento da bonificação ou exclusão, só será feito esse pagamento caso a unidade escolar realize avanços nos indicadores como diz a nota técnica abaixo:

O Índice de Cumprimento é limitado ao intervalo de 0% a 120%, ou seja, se o Índice de Cumprimento for negativo, considera-se que a escola cumpriu 0% da meta estabelecida. Isso ocorre quando a escola piora ou mantém o valor do IDESP de um ano para outro. Por outro lado, se o Índice de Cumprimento for maior do que 120% considera-se que a escola cumpriu 120% da meta. Os valores intermediários são válidos: se a escola cumpre 50% do que estava previsto pela meta, possui IC igual a 50% e se a escola atinge exatamente a meta, o IC é 100%, e assim sucessivamente. Ou seja, qualquer avanço no IDESP de um ano para outro é bonificado, mas o

quanto se bonifica depende do quanto a escola cumpre da meta estipulada (SÃO PULO, 2018, p. 10).

Deste modo, vê-se que se a escola manteve os índices do IDESP ou teve desempenho abaixo do ano anterior avaliado será excluído da bonificação, já naquelas que concretizaram avanços nos índices receberão a bonificação de acordo com os seus avanços. Bergo (2016) ressalta que os pagamentos não estão atrelados somente a esses dispositivos citado acima, mas que o funcionário deverá possuir 2/3 da presença dos dias letivos. Caso não atenda esse dispositivo será excluído do recebimento.

O pagamento da bonificação sofre uma variável, “para as escolas que cumprirem 100% da meta, o valor recebido será de 2,4 salários. Para as escolas que ultrapassarem os 100%, a bonificação pode chegar a 2,9 salários. “Os números de salários recebidos são proporcionais a porcentagem atingida da meta” (BERGO, 2016, p. 22-23).

No que tange aos efeitos dessa política, o cenário indica que “o professorado paulista tem sido bombardeado com pressões de metas e resultados, mensurados em uma crescente cultura da avaliação que, de um lado, institui bonificação por resultados” (OLIVEIRA, 2018, p.62). Em entrevista com professores, Oliveira (2018) expõe a fala de uma das entrevistadas a respeito de suas percepções sobre a bonificação. Segundo a professora, “o bônus é injusto e sempre há professores que ficam sem receber, passa a ideia de que não trabalharam, e a gente que está na ativa sabe que todo professor trabalha. Nunca se entende o critério” (2018, p. 62).

Portanto, a política de bonificação docente, particularmente a paulista, não tem apontamentos que a interliguem com uma perspectiva de valorização da carreira do professor, principalmente pelo fato de não se tratar de um aumento universal de vencimentos/remuneração, e sim uma maneira de forçar as escolas públicas atingirem metas pré-estabelecidas e de fiscalizar o trabalho docente através dos sistemas avaliativos, não levando em consideração a relação de ensino e aprendizagem, tampouco as condições de cada escola em atingir as referidas metas. Por isso, a visão mercadológica dessa política sobre a educação brasileira.

O principal enfrentamento da carreira no estado de São Paulo são as múltiplas avaliações estabelecidas pelo estado, no qual essa é a principal crítica dos professores é que as avaliações perpassam sobre o aprendizado do aluno que no qual não condiz com a realidade vivenciada pelo professor.

Ao discorrer sobre a injustiça e os “fatores que interferem”, a docente se refere ao fato de que as metas colocadas às escolas dependem diretamente das notas obtidas pelos alunos em avaliações institucionais padronizadas, no caso o SARESP. Em função dessa relação, os docentes apontam como incongruência responsabilizar os professores pelos possíveis fracassos obtidos pelos alunos nas avaliações, o que não passa necessariamente pela questão da aprendizagem, mas pela heterogeneidade e subjetividade dos alunos, descontextualizados em seus aspectos sociais, ou simplesmente pela sua “falta de compromisso” com as avaliações, tornando os docentes reféns. (OLIVEIRA, 2018, p.69).

Com isto, os professores revelam o maior problema da educação paulista, pois as avaliações paulista não levam em conta o processo de aprendizagem que engloba praticamente toda a vida social do aluno. Ou seja, as avaliações só vêem o resultado para de algum modo punir o professor pelo desempenho negativo nas avaliações. Há uma constante manifestação do professorado paulista para que a bonificação seja incorporada ao ganhos reais da carreira.

Nesse contexto, destaca-se que não há um questionamento sobre o valor do bônus. O que levantamos foi uma série de argumentos onde os docentes justificam seu repúdio contra a política da bonificação por resultados. A princípio, sobressai o protesto de que os valores recebidos em forma de bônus deveriam ser incorporados aos salários (já que existe montante financeiro para bonificar, que seja dividido como forma de aumento salarial para todos). (OLIVEIRA, 2018, p. 68).

Sendo assim, a percepção dessa pesquisa, em diálogo com Oliveira, é de que a bonificação serve como um “cabresto” na carreira docente, exercendo uma divisão entre os professores, onde um número seletivo recebe a bonificação e outros recebem somente aquilo que é previsto pelo seu cargo e nível na carreira docente. Não obstante há sobre o professor uma pressão psicológica de cada ano em que vive na incerteza de que receberá a tão almejada bonificação, Oliveira (2018, p. 68) explica que:

Ela se relaciona, entre outros elementos, ao campo da ética dos sujeitos em seu tempo, no âmbito, por exemplo, do sentimento de justiça/injustiça, na ideia de punição (de muitos em função de avaliações padronizadas que não medem a realidade), ou pautado no



sofrimento de quem não recebeu ou mesmo na insegurança vivida anualmente para saberem se vão recebê-lo.

Há também o outro lado da moeda nesta questão da avaliação, em que “alguns docentes ainda apontam que a política faz com que professores e escolas escamoteiem resultados de seus trabalhos, aprovando alunos e priorizando números em detrimento da aprendizagem real” (OLIVEIRA, 2018, p. 70). Assim, algumas escolas mascaram de alguma forma os seus resultados, para que possam figurar entre as melhores escolas estaduais do município ou até mesmo estado. A bonificação, portanto, se tornou um mecanismo para controlar a função docente e de alguma maneira responsabilizar o professor pelo resultado negativo alcançado pelos alunos nos instrumentos de avaliações. Assim, Oliveira (2018) expõe que, para muitos da classe docente, a bonificação vem com um agente fragmentador da classe, estabelecendo competições e comparações, bem como o ranking das escolas e índices de bônus, que são anualmente publicados no diário oficial do estado até mesmo expostos em murais nas escolas.

Por tanto, o pagamento da bonificação e o instrumento avaliatório não levam em consideração o ambiente social em que a escola está inserida, a bagagem cultural que o aluno tem e os materiais didáticos disponíveis para o processo de ensino e aprendizagem. Assim, a bonificação e as avaliações são meros instrumentos importados do mercado, nada mais que fatores das ideias neoliberalistas para a educação.

Nesta perspectiva, é preciso questionar o papel das avaliações institucionais e externas no que diz respeito ao controle e ao viés ideológico em que perpassam suas intenções e seus resultados, tanto para os trabalhadores quanto para a organização pedagógica e curricular. O avaliacionismo e a bonificação meritocrática representam em alto grau a materialização do ideário neoliberal na escola (OLIVEIRA, 2018, p. 71).

Por fim, há uma negatividade vista pelos professores referente a política de bonificação, onde analisam como uma política injusta onde poucos recebem, além de uma forma de evidenciar um culpado pelos resultados pífios alcançados pelas escolas paulistas. Os efeitos evidenciados nas pesquisas supracitadas transitam desde a não consideração do processo de aprendizado, mas somente a aferição do resultado final, como as empresas comerciais que



objetivam o lucro, até o aquecimento mercadológico pelo incentivo à competição entre professores e escolar por melhores índices educacionais.

Visando fomentar o debate entre as bonificações e as gratificações como políticas que envolvem o fundo público, em perspectivas diferentes, em algum tipo de ampliação da remuneração docente, a seção seguinte tem por objetivo trazer uma caracterização acerca da gratificação, enfatizando a política de difícil provimento.

## 2.2 UMA BREVE DISCUSSÃO SOBRE AS POLÍTICAS DE GRATIFICAÇÃO NO BRASIL: O CASO DE CURITIBA - PR

A rede de educação brasileira sofre com diversos problemas ao decorrer do tempo, começando com a falta de investimento necessário para que se tenha um ensino de qualidade. Outro ponto que afeta diretamente a educação brasileira é a evasão escolar, onde muitos estudantes ao decorrer da sua vida acadêmica acabam desistindo da mesma. Contudo um problema crucial na rede de ensino, seja ela municipal ou estadual é a falta de professor que algumas escolas enfrentam ao longo do ano letivo, bem como a alta rotatividade de professores, fazendo com que haja uma defasagem no processo de ensino e aprendizagem, contudo, “a existência de alguma rotatividade é normal e esperada, altas taxas podem produzir problemas organizacionais, como a impossibilidade de consolidar o trabalho em equipe entre professores, e a interrupção do trabalho pedagógico realizado durante o ano letivo, [...]” (BENTO, 2016, p.10).

Algumas redes de educação procuram soluções atrativas para manter o professor nas escolas que tem essa alta rotatividade ou até mesmo a permanência de novos professores nessas escolas, como acontece com algumas escolas no estado do Rio de Janeiro com tudo em escolas que pertencem a esfera administrativa do governo estadual. Para solucionar esse problema o governo montou um programa de gratificação de difícil provimento para os profissionais que ficarem nas escolas com falta de professores. Segundo o Art. 1º do decreto nº 43.384/11 do governo estadual do rio de janeiro, expressa que somente os professores do quadro permanente tem direito à gratificação no valor de R\$ 300,00 (RIO DE JANEIRO, 2011). No Art.

2º o decreto elenca as condições necessárias para classificar uma escola de difícil acesso:

Considera-se de difícil provimento a unidade escolar identificada pela Subsecretaria de Gestão de Pessoas/SUBGP como aquela que apresente dificuldade de alocação de professores, através dos seguintes mecanismos de provimento: **I** - concurso público; **II** – oferta de ampliação de jornada de trabalho em regime de Gratificação por Lotação Prioritária/GLP; **III** – contratação temporária; **IV** – relocação remanejamento ou remoção de professores efetivos. (RIO DE JANEIRO, 2011).

Neste mesmo decreto, o governo buscou se precaver com série de medidas para garantir o pleno funcionamento desta política. No Art 3º, por exemplo, em parágrafo único que aborda “a relação a que se refere o “caput” deste artigo será atualizada anualmente, podendo ser alterada com inclusões e/ou exclusões, observados os critérios estabelecidos neste decreto” (RIO DE JANEIRO, 2011), ou seja, esse parágrafo trata que no decorrer do ano as escolas podem ser incluídas como pontos de difícil provimento, ao passo que podem ser excluídas deste mecanismo.

Por outro lado, essa medida cria-se um método de gratificação temporária. O art. 4º discorre que “a gratificação a que se refere o presente Decreto será de caráter temporário, excepcional, e perdurará enquanto o professor estiver com a lotação vinculada à unidade escolar considerada de difícil provimento” (RIO DE JANEIRO, 2011).

Contudo, o governo tenta evidenciar como um uma política de valorização ao docente, mas que, na verdade, só é mais uma forma de “segregar” a categoria e que em ocasiões gera competições entre os profissionais pelas vagas em escolas consideradas de difícil acesso.

Todavia, o art. 5º auxilia no entendimento que essa política não se encaixa em uma ação de valorização do professor, ao discorrer que

o valor referente à gratificação de difícil provimento não se incorporará para quaisquer efeitos aos vencimentos, ficando excluída da base de cálculo do adicional de tempo de serviço, não sofrendo incidência de contribuição previdenciária, nem sendo utilizada como base de cálculo para proventos de inatividade ou pensões (RIO DE JANEIRO 2011).

No estado do Rio grande do Sul, durante a década de 1990, foi criado um dispositivo para atender essa necessidade das escolas gaúchas, conforme o decreto 34.252 de 01 de abril de 1992. Nessa ação, a descrição de escolas de difícil provimento inclui as condições das escolas em termos de acesso, se há linhas de ônibus próximas as escolas, a distância das escolas do perímetro urbano ou se as escolas ficam localizadas em ruas de terras ou estradas vicinais. As remunerações eram pagas de acordo com os fatores descritas acima com início de 20% chegando até 100% sobre os vencimentos (RIO GRANDE DO SUL, 1992). Neste decreto, o governo não usa nenhum dispositivo para não vincular a gratificação aos vencimentos dos professores.

Seguindo essa tendência, a Prefeitura de Curitiba – PR, capital paranaense, criou um modelo de gratificação para solucionar o problema de algumas escolas sobre a falta de profissionais em seu quadro profissional. Com isto, na gestão do prefeito Cássio Taniguchi, foi sancionada a lei nº 10.190/2001 que instituiu o novo modelo de plano de carreira do magistério municipal, que, segundo Abreu (2008) foi proposta a gratificação aos profissionais de educação lotados em escolas consideradas de difícil provimento, sendo pagas, inicialmente, 10% sobre o vencimento inicial do profissional.

Após a implantação do plano de carreira, a prefeitura de Curitiba elaborou decretos elencando as escolas consideradas de difícil provimento. Abreu (2008, p. 162) ressalta um elemento extremamente importante nesta problemática:

Historicamente verificou-se a dificuldade de lotação de unidades que se encontram na região Sul da cidade de Curitiba, ou em locais que concentram maior vulnerabilidade social, em áreas distantes do centro da cidade, nos chamados bolsões de pobreza da capital. Segundo a Secretaria de Recursos Humanos, os profissionais do magistério, em sua maioria, residem em regiões mais centrais da cidade.

É perceptível que, na distribuição geográfica de tais escolas, que esse problema pode estar relacionado com os locais onde há índices elevados de pobreza e altas taxas de violência, fazendo com que os profissionais se afastem desses lugares.

No ano de 2007 houve uma alteração no artigo que dispõe sobre a gratificação de acordo com a lei nº 12.114/2007:

Art. 1º: O art. 28 da Lei nº 10.190, de 28 de junho de 2001, passará a vigorar com a seguinte redação: "Art. 28 O servidor lotado na Secretaria Municipal da Educação que estiver em efetivo exercício nas unidades educacionais da Rede Municipal de Ensino definidas como de difícil provimento, fará jus ao recebimento da gratificação entre 10% (dez por cento), 20% (vinte por cento) e 30% (trinta por cento) sobre o vencimento inicial da sua carreira, de acordo com a regulamentação da presente Lei." (CURITIBA, 2007).

Desta forma, surgiram três modalidades distintas nas formas de pagamento da gratificação. No que tange à forma de pagamento dessa gratificação, Abreu (2008) aborda que o mesmo era (e ainda é) realizado de acordo com a distância da instituição em referência ao marco zero, ou seja, quanto mais longe do marco zero, maior será o valor ponderal de pagamento. De acordo com o Decreto 235/2007, são previstas algumas considerações sobre as normas que classificam as escolas de difícil acesso:

II - Para os efeitos previstos no "caput" deste artigo, entende-se como de difícil provimento as unidades educacionais da Rede Municipal de Ensino, que devido a circunstâncias detectadas pela Secretaria Municipal da Educação - SME, resultam em dificuldades como acesso ou transporte, permanência de servidores no equipamento durante o ano letivo ou ainda preenchimento das vagas ofertadas anualmente no concurso de remanejamento (CURITIBA, 2007).

Não obstante a isso, esse decreto aborda também as condições para que os professores gozem do recebimento desta gratificação como expressa no art. 2º, em que os professores só terão direito enquanto estiver lotado na unidade considerada de difícil provimento. Caso o profissional peça sua remoção a outra unidade e essa não estejam na condição de difícil provimento, perderá o direito em recebê-la. Outro ponto importante é abordado algumas situações onde o professor poderá perder a gratificação de maneira temporária:

Art. 3º São requisitos para o recebimento desta gratificação, relativos a cada mês de referência: I - estar em exercício em unidade considerada de difícil provimento; II - não ter falta; III - não ter atrasos que excedam em sua somatória 60 (sessenta) minutos por mês; IV - não ter sofrido qualquer penalidade resultante de processo administrativo (CURITIBA, 2007).

Portanto, esse decreto também busca engessar o professor, estabelecendo regras que vão além do trabalho em escolas de difícil provimento para aumentar sua remuneração, como a prerrogativa de não ter

faltas. Como argumenta Abreu (2008), com isto faz com que o professor não tenha presença nas movimentações e greves da categoria por luta de melhoria de suas condições de trabalho. Outros pontos relevantes estão explicitados nos art. 5º e 6º, em que o primeiro explica que os valores recebidos de acordo com os fatores de ponderação que entrarão na base de cálculo para pagamento do 13º salário e gratificação de férias, mas, em contrapartida, a gratificação não entrará nos vencimentos do professor e com isso não será ligado aos valores para cálculo de contribuição ao Sistema de seguridade do município (CURITIBA, 2008).

Portanto, inicialmente, a percepção da gratificação por difícil provimento tem um viés mais pedagógico, buscando diminuir a rotatividade de professores com um acréscimo da remuneração através de uma porcentagem do vencimento inicial da carreira de professor, diferentemente da bonificação de professores por resultados, enviesada em cunho neoliberal e incentivando a competição entre escolas públicas. O sub-capítulo seguinte se destina a discutir essas diferenças.

### 2.3 BONIFICAÇÃO OU GRATIFICAÇÃO: DIFERENCIAÇÕES

A diferenciação entre a bonificação e gratificação tem como ponto de partida a conceituação. Segundo Tragtenberg (1971, p. 10), bonificação é relacionado ao contexto em que “o administrador de empresa cumpre a função de realizar no nível de microempresa os objetivos do plano. Se ele atinge as cifras do plano recebe bonificação, isso implica uma correlação entre o lucro planejado e o efetivamente conseguido”. Portanto, segundo a visão mercadológica, a bonificação é um sistema de premiar os funcionários de uma empresa por atingir metas estabelecidas em um período.

Por outro lado, em questão a gratificação, Duarte (2011, p. 681) explica que se trata de uma “vantagem pecuniária a que têm direito servidores públicos, por exercício de cargos, carreiras ou funções específicas, temporárias ou permanentes, incorporáveis ou não aos seus vencimentos”. Portanto, é definida como uma forma distinta de ampliação da remuneração por um trabalho prestado pelo funcionário realizado em um período. Nessa

comparação, o quadro abaixo apresenta diferenciações entre duas políticas educacionais, por um lado, a bonificação por resultados do sistema estadual de São Paulo e, por outro, a gratificação de difícil provimento promovida pela rede municipal de ensino de Curitiba – PR.

QUADRO 2 - BONIFICAÇÃO PAULISTA X GRATIFICAÇÃO CURITIBANA

TÓPICOS DAS POLÍTICAS	SÃO PAULO – LEI n. 1.078/08	CURITIBA – LEI n. 12.114/2007 E DECRETO N. 235/07
Integração ao salário	É desvinculado do Salário.	Não incorporada ao Salário.
Pagamento de acordo com:	Cumprimento de metas pré-estabelecida pela SEE/SP.	Ocupação de cargo em escolas de difícil provimento.
Ponderação	0 a 120%, dependendo dos resultados apresentados pelos estudantes.	10%, 20%, 30%.
Dotação orçamentária	Dotação própria e créditos suplementares, a depender da disponibilidade orçamentária	Não estabelece.

Fonte: O autor (2019).

Deste modo, há pontos semelhantes nessas duas modalidades de políticas de valorização na educação. Uma delas é que a bonificação e a gratificação não fazem parte dos vencimentos do professor. O que difere as duas modalidades é como ela foi implantada no sistema de ensino regional, em que a lei 1.078/08 estabelece que o pagamento seja de acordo com as metas atingidas pelas escolas paulistas de acordo com os índices estabelecidos pela Secretária de educação, sabendo que as escolas podem não avançar nos índices, atingir parcialmente ou completamente as metas, ao passo que a prefeitura curitibana estabelece o pagamento da gratificação de acordo com a necessidade das escolas com a falta do professor de acordo com as características estabelecidas pela Secretaria Municipal de Educação (a distância da escola com o marco zero da cidade).

Com isso, a política de bonificação de resultado do estado de São Paulo vem a ser uma tentativa de melhorar os índices de qualidade educacionais a partir da complementação salarial do docente. Já a difícil provimento curitibano, vem para tentar sanar uma deficiência no sistema educacional, como a falta ou a permanência do professor nas escolas em que há maior rotatividade de professores.

Os fatores ponderáveis entre as duas políticas é um ponto divergente, sendo que a política paulista é uma questão de alta variável de acordo com as metas, pois é uma ponderação de larga escala e há também a questão que se a escola mantém ou recua no IDESP, o profissional ficará sem a bonificação. Já no caso curitibano, se estabelece um fator ponderal fixo, em que os decretos municipais estabelecem as escolas de acordo com o fator ponderal. Outro fator que difere as duas políticas é que em Curitiba a prefeitura não estabelece de onde sairá o recurso para o pagamento da gratificação. No caso do governo do estado de São Paulo, esse pagamento será realizado a partir da dotação orçamentária própria ficando a critério do governo se abrirá créditos suplementares para o pagamento, podendo ou não haver o pagamento no ano vigente.

Por fim, o objetivo desse capítulo foi de diferenciar políticas que influenciem na remuneração docente, mas, sem o propósito de incorporar em seus vencimentos. Como o foco da pesquisa é na gratificação de difícil provimento do município de Curitiba – PR, a comparação desta com a bonificação por resultados se tornaram importante para compreender que as mesmas têm proposições diferentes: por um lado, uma forma meritocrática de valorizar aqueles professores e suas devidas escolas que atingem os objetivos estabelecidos, por outro, uma forma de induzir o professor a se estabelecer em escolas distantes do centro do município em busca de melhorar sua remuneração. No caso da gratificação de difícil provimento, o principal argumento é de que a rotatividade de professores implica em problemas como falta de docentes e a dificuldade de manter estes na escola pelas dificuldades de acesso e permanência nessas instituições.

### 3 - ANÁLISE DA POLÍTICA DE DIFÍCIL PROVIMENTO DE CURITIBA – PR

A partir deste capítulo iremos realizar a análise sobre os dados obtidos dos vencimentos dos professores da rede municipal de ensino de Curitiba, evidenciaremos o real impacto da política de gratificação de difícil provimento sobre os ganhos dos profissionais do magistério das escolas municipais, e as tendências de mudanças ao longo do trabalho referente aos vencimentos dos professores

#### 3.1 A REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE CURITIBA – PR.

Antes de analisar os dados referentes a remuneração e gratificação de difícil provimento, esse subcapítulo visa a caracterizar a rede municipal de ensino de Curitiba – PR. Inicialmente, como o recorte temporal de análise é a folha salarial de outubro de 2017, a primeira caracterização é acerca da distribuição de matrículas por etapa/modalidade no referido ano.

TABELA1 - NÚMERO DE MATRÍCULAS DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE CURITIBA EM 2017

ETAPAS E MODALIDADE	MATRÍCULAS
Creche	14.740
Pré-Escola	23.158
Ensino Fund. A. I.	85.561
Ensino Fund. A. F.	6.910
EJA - Ensino Fund.	2.038
Total	132.407

Fonte: Adaptado de Inep (2017).

O ensino fundamental corresponde a 65% do número total de matrículas da rede municipal de ensino, acompanhada pela pré-escola com 17% e a creche com 11%. Com esses dados, vê-se que o município de Curitiba atende prioritariamente os requisitos dispostos no Art. 11 inciso V, onde expressa que o município tem responsabilidade de oferta da educação infantil com creches e pré-escolas e atendimento prioritário ao ensino fundamental (BRASIL, 1996).



A tabela abaixo distribui o perfil de atendimento dos equipamentos municipais, caracterizando os mesmos por Centro de Educação Infantil, Centro Municipal de Educação Infantil, e Escolas Municipais que ofertam somente o ensino fundamental.

TABELA2 - MODALIDADES DE ESCOLAS E ETAPAS DE ATUAÇÃO

Modalidade de escolas	Área de atuação	Escolas
Centro de Educação Infantil (CEI)	Educação Infantil	75
Centro Municipal de Educação Infantil (CMEI)	Educação Infantil	218
Escolas Municipais	Ensino Fundamental A.I. e A.F.	126

Fonte: Elaborada pelo autor, dados obtidos no site da Secretaria Municipal de Educação de Curitiba, disponível em: <<http://www.educacao.curitiba.pr.gov.br/>>.

Vale ressaltar que há uma terceirização no oferecimento de vagas no município, sendo que as CEIs são escolas de cunho privado, mas que recebem verbas pública para o funcionamento da instituição e de alguma forma sanar as questões de ofertas de vagas, mas o interessante é que 52% das escolas públicas estão ofertando a modalidade de educação infantil. Dessas informações, excluem-se as de atendimento educacional especializado. As escolas estão administrativamente divididas em Núcleos Regionais de Educação (NRE) que ao todo compõem no total 10 NRE.

Abaixo, elencam-se os números totais de profissionais que trabalham na rede municipal e estadual de ensino em Curitiba, para um breve comparativo:

TABELA3 - DADOS DE PROFESSORES E TIPOS DE CONTRATAÇÃO

Dependência administrativa	Concursado efetivo	Contrato temporário	Contrato terceirizado	Contrato CLT	Total
Municipal	10.191	13	0	11	10.208
Estadual	4.247	1.479	13	4	5.750

Fonte: Adaptado de Inep (2017).

No quadro acima vemos os tipos de profissionais que atuam nas escolas curitibanas seja nas esferas municipais e estaduais, há uma grande diferença na totalidade de profissionais que trabalham nas redes, onde a prefeitura de Curitiba emprega o dobro de professores em comparação com a

esfera estadual. O que é de extrema importância nesta tabela é o número de professores contrato temporariamente pelas duas esferas, a prefeitura de Curitiba contrata o mínimo possível de profissionais temporário, ao passo que o governo estadual contrata 26% do seu quadro temporariamente, expresso no sistema de Processo Seletivo Simplificado do Paraná (PSS-PR). Contudo as duas esferas mantêm um significativo de professores em regime CLT, e o governo do estado surpreende mantendo profissionais em regime de terceirização. Por fim vemos que os dois regimes ainda mantêm profissionais em regimes diferentes de contratação nas suas devidas proporções, mas isso ainda evidencia alguns problemas para o profissional da educação, como aqueles de perfil temporário, onde atravessam o ano sem uma certeza de que estará na sala de aula novamente, ou quando voltam ao seu cargo passam pela tortura de não voltar para a mesma escola e que muitos são jogados a escolas distantes de sua residência sem ter uma opção digna de escolha.

TABELA4 - DISTRIBUIÇÃO DAS ESCOLAS POR PORCENTAGEM DE DIFÍCIL PROVIMENTO E NÚCLEO REGIONAL DE EDUCAÇÃO - CURITIBA - PR

NÚCLEO REGIONAL DE EDUCAÇÃO	DIFÍCIL PROVIMENTO DE 10%	DIFÍCIL PROVIMENTO DE 20%	DIFÍCIL PROVIMENTO DE 30%	SEM DIFÍCIL PROVIMENTO
Bairro Novo	1	13	0	4
Boqueirão	1	3	0	17
Boa Vista	1	0	0	24
Cidade Industrial de Curitiba	9	4	3	11
Cajuru	6	0	0	14
Matriz	2	0	0	5
Pinheirinho	4	0	0	16
Portão	1	0	0	14
Santa Felicidade	0	0	0	16
Tatuquara	0	1	14	0

Fonte: Adaptado de Curitiba (2019).

Contudo, vemos a regional que possui a maior quantidade de escola com difícil provimento em 10% é a Cidade industrial, já o Bairro novo possui a maior quantidade de instituições em situação de difícil provimento com 20% e a regional do Tatuquara tem o maior número de escola com difícil provimento de 30%, em contraponto a isso se analisarmos a coluna de sem difícil provimento veremos um que o único Núcleo de ensino a não ter unidade nesta situação é a do Tatuquara.

### 3.2 – POLÍTICA DE DIFÍCIL PROVIMENTO: ANÁLISE DAS REMUNERAÇÕES DOS PROFESSORES.

A princípio quando um jovem se forma na educação básica vem um momento primordial em sua vida que é a escolha de uma carreira profissional a seguir pelo resto da sua vida. Muitos escolhem serem médicos, advogados ou até engenheiro, mas alguns, por falta de condição financeira, escolhem as graduações com mensalidades baratas, que acabam sendo as licenciaturas. Em comparação entre profissionais de outras graduações e de mesmo tempo de formações percebe-se que o professor tem sido injustiçado pela sociedade:

A profissão de professor no nosso país, como todos tem conhecimento, sempre foi uma profissão injustiçada, um profissional que passa basicamente a mesma quantidade de tempo que um engenheiro ou um advogado numa graduação, recebe uma remuneração bastante injusta comparada com as demais. (SOUZA; BRITO; PEREIRA. 2015, p. 3).

Não obstante a isso, recentemente o jornal Estado de São Paulo<sup>2</sup> publicou uma matéria sobre o prestígio do professor em todas as partes do mundo, em que o Brasil ficou na última posição. Nesta matéria, foram abordadas algumas temáticas como a questão da remuneração do professores, carga horária de trabalho e a percepção da população sobre a carreira docente, mostrando que os jovens não são estimulados a seguir a carreira docente, pelo motivo de não haver uma remuneração adequada de acordo com outras profissões de mesmo nível de formação e também pela visão que a sociedade implanta sobre a figura do professor que muitas vezes passam por doutrinadores. (PALHARES, 2018).

Frente a isso, uma questão de suma importância para qualquer carreira profissional que é a valorização. É neste momento que acontece os maiores embates políticos, tendo, de um lado os professores e, de outro, o poder público. Este embate não é algo novo no cenário nacional como Neves e Silveira (2016, p. 153) expressa:

A valorização docente não é um tema novo; está no campo dos debates sociais e políticos, de um lado os professores e suas reivindicações e de outros os governantes e reformadores a partir dos

---

<sup>2</sup> Disponível em: <<https://educacao.estadao.com.br/noticias/geral,brasil-cai-para-ultima-posicao-em-ranking-sobre-prestigio-do-professor,70002593574>>.

anos 90, houve diversas mudanças marcadas por diversas transformações no âmbito social, cultural, político e econômico essas alterações se deram por meio de um processo crescente de mundialização da economia e a implementação das políticas de reforma do estado e, implicitamente, a reforma do sistema educativo.

Contudo antes de falar do processo histórico da valorização do profissional docente durante ao longo dos anos e com as mudanças de governo e estrutura de políticas públicas, é preciso elucidar quais são os componentes da valorização, que estão expressos na carreira do professor, que se pode dizer que são três elementos: “a) Formação, b) Condições de trabalho e c) Remuneração, tendo como objetivos a qualidade da educação e a qualidade de vida do trabalhador” (GROCHOSKA, 2015, p.80).

Grochoska (2015) expõe que a valorização do professor ocorre em um embate no campo político, um “cabo de guerra” entre a classe trabalhadora e os administradores públicos, em situações que o poder público atende parcialmente as reivindicações dos trabalhadores da educação, ou que, muitas vezes, os direitos não atendam por complemento os três elementos da valorização. Portanto, podemos entender que a política de difícil provimento se distancia completamente de uma questão de valorização do profissional do magistério, A valorização só pode ser amplamente atendida através de uma legislação forte e que atenda os três elementos da carreira do professor.

No âmbito da legislação, princípios e orientações sobre a valorização docente foram estabelecidos no direcionamento para as expectativas de avanços, dispondo sobre valores de remuneração, destinação de recursos e sobre as condições para o trabalho docente no intuito de uma valorização efetiva desses profissionais (NEVES; SILVEIRA, 2016, p. 153).

Assim, a partir da legislação se determinam algumas condições de valorizações do trabalho docente como a criação de planos de carreiras para o magistério, contratação por concurso público, efetivação do piso salarial, o aperfeiçoamento profissional continuado com o licenciamento remunerado para que isso aconteça e progressão funcional (NEVES; SILVEIRA, 2016) e outra situação que possa estar atrelado a valorização é incorporar os valores tido como gratificação ou bonificação aos vencimentos dos profissionais do magistério, sendo assim, um inicio desse processo de valorização.

Uma questão central para interpretação desse trabalho se refere às terminologias utilizadas no montante pago pela venda da força de trabalho dos servidores públicos, particularizando o caso dos professores municipais. Segundo Camargo et Al (2009, p. 342), “os termos “salário”, “vencimento” e “remuneração”, que têm sido utilizados de forma polissêmica e imprecisa, já que engendram diferentes responsabilidades profissionais e, a depender do caráter de cada um, apresentam bases de cálculo distintas”. Portanto, diferenciar esses termos é fundamental para interpretar os dados de análise desse trabalho.

O salário é nada mais que o pagamento feito pelo empregador ao empregado a título de retribuição dos serviços prestados em um determinado período de tempo a partir da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Sendo assim, o salário vem a ser uma parte da remuneração (CAMARGO et al, 2009). Já o vencimento e a remuneração têm um diferenciado, sendo que o primeiro é destinado aos trabalhadores das esferas governamentais e o segundo é a junção de todos os direitos trabalhistas (salário + auxílios do cargo que exerce).

Já o termo “vencimento” é definido legalmente (lei n. 8.112, de 11/12/1990, art. 40) como “retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei”. Os vencimentos dos cargos efetivos são irredutíveis e, para cargos de mesma atribuição ou de atribuição semelhante na mesma esfera administrativa, é garantida isonomia. O conceito de “remuneração”, por sua vez, pode ser definido como o montante de dinheiro e/ou bens pagos pelo serviço prestado, incluindo valores pagos por terceiros. A remuneração é a soma dos benefícios financeiros, dentre eles o salário, acordada por um contrato assinado entre empregado e empregador. O salário é, assim, uma parte da remuneração (CAMARGO ET AL, 2009, p. 342).

Portanto, Camargo et al (2009) argumenta que, no caso do magistério público, a remuneração tem por natureza a composição a partir dos vencimentos base do cargo adicionado as vantagens pecuniária de acordo com as leis que as regulamenta, como é o caso de alguns professores participantes da política de difícil provimento.

No sentido acima evidenciado, este trabalho não trabalha com uma política de valorização da remuneração docente, mas sim de uma ação do poder público municipal que visa reduzir a rotatividade de professores através

de uma gratificação financeira em escolas de difícil acesso e, frequentemente, em áreas de maior vulnerabilidade social no município.

Entrando no objeto de análise, dados para este trabalho foram extraídos Sistema de Informações sobre Orçamento Público em Educação (SIOPE), delimitando o escopo analítico para professores com 4 horas diárias e em escolas de ensino fundamental, em decorrência da divisão de carreira entre professores da referida etapa com a educação infantil no município. Portanto com 20 horas semanais, alguns profissionais que tem dois concursos apareceram de forma duplicada. Os docentes que tenham os vencimentos abaixo do inicial de carreira (R\$ 1918,15) no período analisado, outubro de 2017, foram excluídos desta análise, pois não há movimentações atípicas neste período.

As descrições analíticas, focadas nos vencimentos e remunerações dos professores selecionados, tiveram como foco os seguintes objetivos: a) analisar se, em média, os professores das escolas de difícil provimento têm maiores remunerações que os profissionais das escolas que não recebem a gratificação; b) verificar se, através dos vencimentos, é possível fazer uma inferência em termos de rotatividade docente, reconhecendo que, quanto maiores os vencimentos, maior probabilidade de serem professores que estão a mais tempo na rede e o acúmulo destes em determinado grupo pode indicar a procura ou permanência de professores mais experientes. Abaixo, são apresentados os casos de maneira geral dos profissionais que recebem a gratificação de difícil provimento:

TABELA5 - CASOS DA PESQUISA REFERENTE A OUTUBRO DE 2017

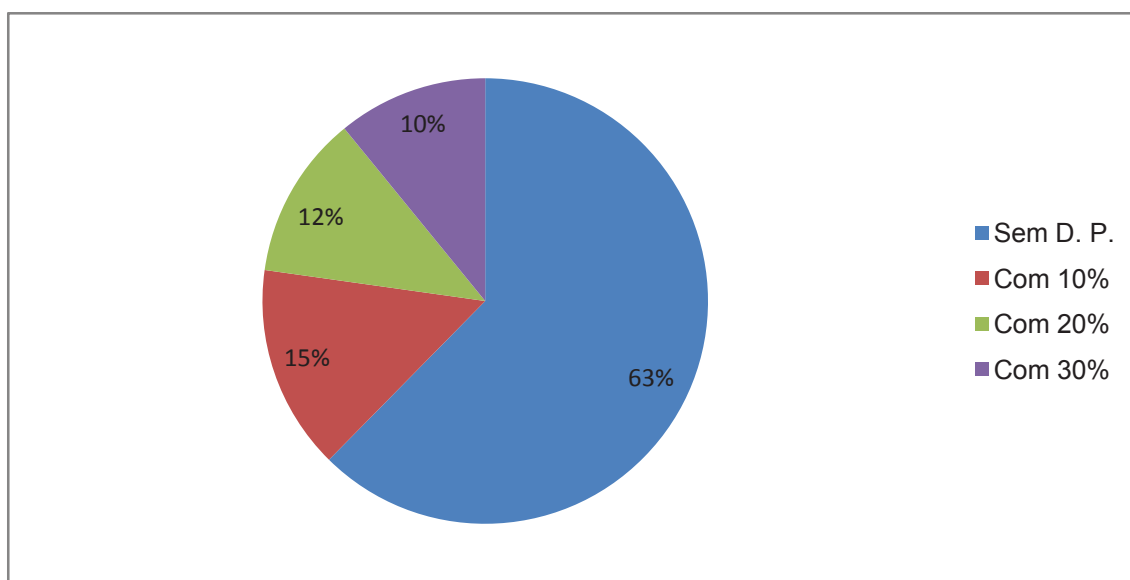
PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO	FREQUÊNCIA
Sem difícil provimento	5323
Com difícil provimento de 30%	905
Com difícil provimento de 20%	1002
Com difícil provimento de 10%	1241
Total	8471

FONTE: O autor (2019).

Os profissionais do magistério do município de Curitiba, exclusivamente os professores que trabalham nas escolas de ensino fundamental, foram divididos em quatro categorias: sem adicional de difícil

provimento, com gratificação de 30%, com gratificação de 20% e por fim com gratificação de 10%. O gráfico abaixo distribui, em proporção, esses profissionais. Pode-se notar que mais da metade dos professores estão fora da gratificação de difícil provimento. Contudo, analisando somente os profissionais que recebem a gratificação de difícil provimento, vemos que a maioria está no patamar de recebimento de 10% e uma minoria está no patamar de 30%. Entretanto ao total são 38% dos profissionais do magistério do ensino fundamental recebem algum percentual da política de difícil provimento.

GRÁFICO 1 - PROPORÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DO ENSINO FUNDAMENTAL QUE RECEBEM GRATIFICAÇÃO DE DIFÍCIL PROVIMENTO EM OUTUBRO DE 2017



FONTE: O autor (2019).

Desse modo iremos evidenciar as remunerações e vencimentos básicos dos profissionais da educação, diferenciando entres as modalidades aqui propostas, como os profissionais que não recebem nenhum tipo de gratificação de difícil provimento e os que recebem de 10% a 30%. A questão da remuneração docente está ligada com os padrões de investimentos que um município, ou estado dispõe para o financiamento educacional e impactando fortemente na composição do plano de carreira e na evolução da remuneração (CAMARGO et al, 2009). A priori, o escopo de análise se volta aos dados referentes aos docentes que não recebem a gratificação de difícil provimento, que estão elencados na tabela abaixo:

TABELA6 - REMUNERAÇÃO E VENCIMENTOS BÁSICOS DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO QUE TRABALHAM EM ESCOLAS SEM DIFÍCIL PROVIMENTO - OUTUBRO/2017

ESTATÍSTICAS	REMUNERAÇÃO	VENCIMENTO BÁSICO
Casos	5323	5323
Média	R\$ 4.237,22	R\$ 2.855,23
Mediana	R\$ 3.581,79	R\$ 2.751,22
Coeficiente de Variação	45,68%	27,46%
Mínimo	R\$ 1.918,15	R\$ 1.918,15
Máximo	R\$ 29.280,77	R\$ 6.497,95
Até 25%	R\$ 2.943,39	R\$ 2.267,64
25%-50%	R\$ 3.581,79	R\$ 2.751,22
50%-75%	R\$ 5.086,00	R\$ 2.988,85

Fonte: Dados extraídos a plataforma SIOPE.

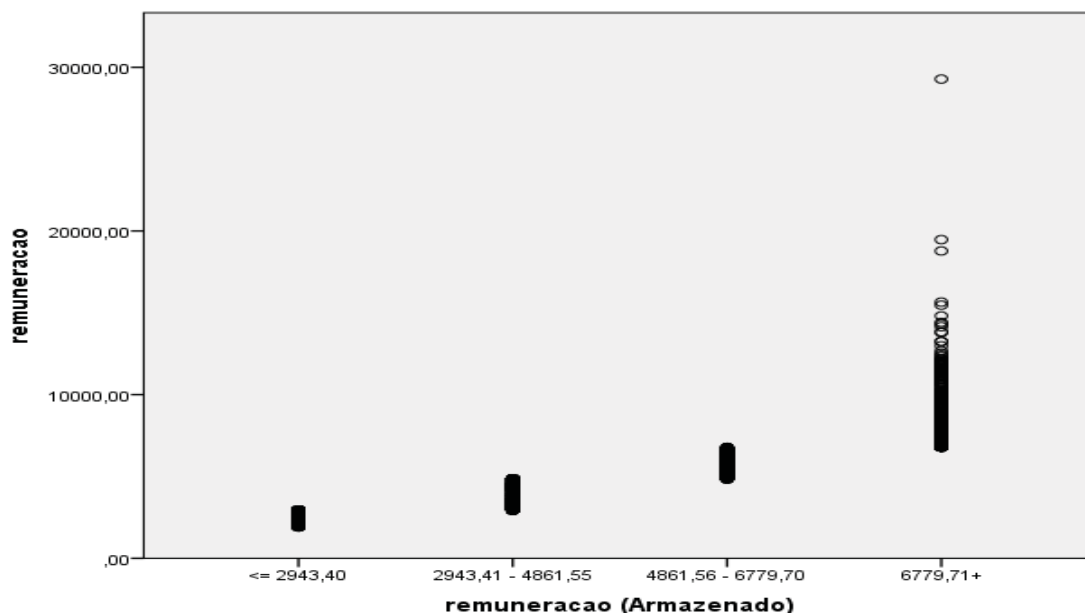
Assim essa tabela expressa as variações entre os profissionais que não recebem a gratificação de difícil provimento, vê-se que o mínimo é o vencimento inicial da carreira do professor. Algo que é de importância é o coeficiente de variação, pois é esse dado que irá evidenciar a proporção de diferença entre os recebimentos do professor, contudo se analisarmos esse dado conseguirá perceber o grau de homogeneidade, como vemos onde que os valores de remuneração e do vencimento básico sofrem uma constante variável.

Além disso, os dados foram divididos em quartis disponibilizados de acordo com os recebimentos de cada professor da rede municipal de ensino. Assim os dados apresentados como o de 25% mostram o maior vencimento deste quartil de acordo com as colunas de remuneração e vencimento básico, e os outros quartis há um estabelecimento gradativo de aumento dos valores a partindo do valor do quartil anterior chegando até um valor máximo, como esta expressada na tabela. Isso poderá nos dar uma noção dos avanços que se podem conseguir no plano de carreira municipal, esses avanços pode ser constatados de acordo com a lei nº 14.544/14 a partir do art. 9º até o 13º, abordando as várias formas de avanços, como o avanço linear, avanço por titulação, cada uma abordando uma forma de crescer dentro da carreira. O avanço linear segundo a lei nº 14.544/14 expressa que é uma evolução dentro de uma mesma classe de acordo com alguns critérios, como a educação continuada, assiduidade e o cumprimento dos deveres do cargo que exerce, já



o por titulação segue um modelo de apresentação documental que servirá para a comprovação de escolaridade para que se possa passar de nível.

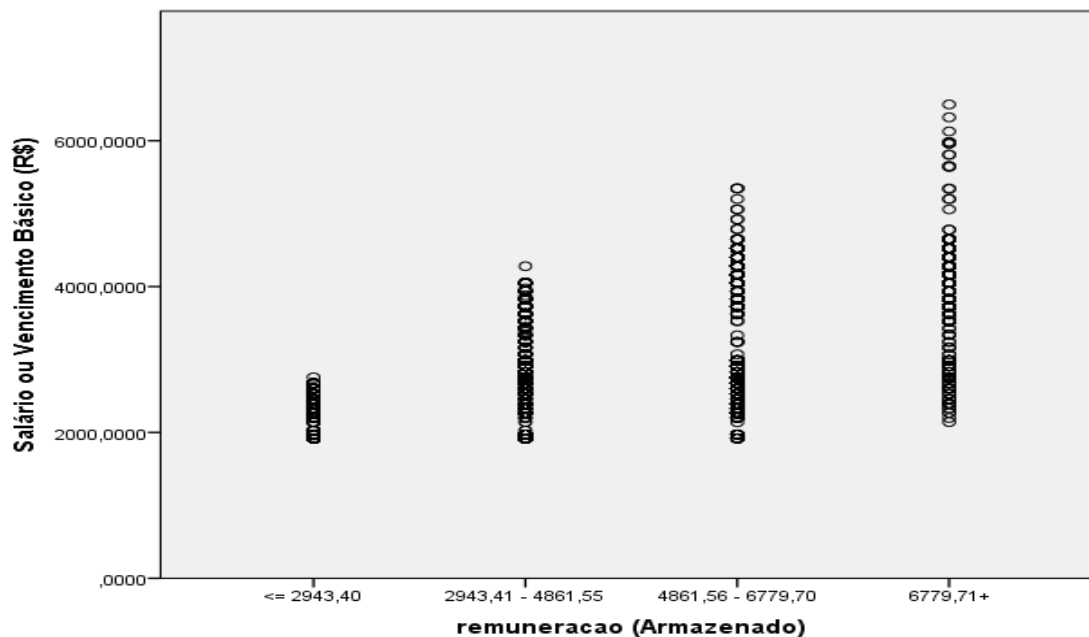
GRÁFICO 2 - DISPERSÃO DA REMUNERAÇÃO DOCENTE POR INTERVALOS - OUTUBRO/2017



FONTE: Adaptado de Siope (2019).

Ademais o gráfico acima foi elaborado a partir dos dados da tabela anterior, evidenciando uma informação de suma importância. O primeiro intervalo baseia-se em remuneração de até R\$ 2943,40 e os outros intervalos foram elaborados a partir de uma soma entre o valor máximo do intervalo anterior acrescido do salário base da categoria (R\$1918,15). Nota-se neste gráfico que a dispersão só ocorre nos índices de remuneração maiores, essa dispersão nos dá a noção de que pode ser que esses profissionais possam estar no último nível da carreira docente ou até mesmo em alguma função de grande importância dentro da secretaria de educação. Da mesma forma abaixo há um gráfico que evidencia a dispersão referente ao vencimento básico da categoria.

GRÁFICO 3 - DISPERSÃO DOS VENCIMENTOS BÁSICOS POR INTERVALOS DE REMUNERAÇÃO DOCENTE - OUTUBRO/2017



FONTE: Dados extraídos da plataforma SIOPE.

Contudo um breve comparativo com o gráfico anterior vê-se uma dispersão expressiva em todos os intervalos, mas há uma profunda dispersão nos maiores vencimentos evidenciando ainda mais a questão do avanço na carreira docente. Assim começaremos a analisar os dados referentes aos profissionais que recebem a gratificação de difícil provimento, começando pelos professores que recebem os 30%.

TABELA7 - REMUNERAÇÃO, VENCIMENTO BÁSICO E REMUNERAÇÃO SEM DIFÍCIL PROVIMENTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO QUE TRABALHAM EM ESCOLAS DE DIFÍCIL PROVIMENTO DE 30%

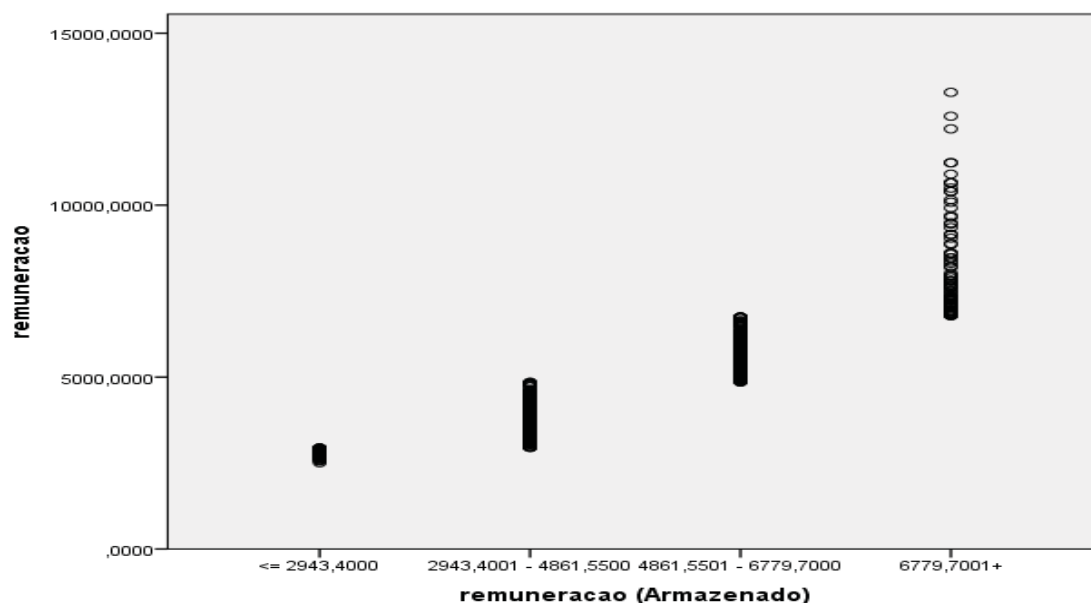
ESTATÍSTICAS	REMUNERAÇÃO	VENCIMENTO BÁSICO	REMUNERAÇÃO SEM 30%
Casos	905	905	905
Média	R\$ 4.580,07	R\$ 2.666,09	R\$ 4.004,62
Mediana	R\$ 3.939,21	R\$ 2.603,39	R\$ 3.363,77
Coeficiente de Variação	23,97%	37,84%	43,28%
Mínimo	R\$ 2.509,85	R\$ 1.918,15	R\$ 1.934,41
Máximo	R\$ 13.280,45	R\$ 4.921,68	R\$ 12.705,01
Até 25%	R\$ 3.349,38	R\$ 2.263,82	R\$ 2.773,94
25%-50%	R\$ 3.939,21	R\$ 2.603,39	R\$ 3.363,77
50%-75%	R\$ 5.614,14	R\$ 2.907,45	R\$ 5.038,70

Fonte: Dados extraídos da plataforma SIOPE.

Deste modo vemos que na tabela acima esta elencado em três colunas a remuneração, o vencimento básico e a remuneração sem os 30%. Se

analisarmos a questão da remuneração entre os professores com adicional de 30% do difícil provimento e o professor sem gratificação, há um ligeiro aumento para aqueles que recebem os 30%, isso acontece também com os vencimentos básicos, mas em contraponto a isso se compararmos a coluna de remuneração sem a gratificação com a remuneração da tabela 7, verá que os professores da tabela 8 tem uma remuneração menor que dos professores da tabela 7, isso pode nos dar uma noção de que os professores possam estar em níveis diferente do plano de carreira docente. O coeficiente de variação é o fator que nos mostra um ponto crucial, há uma crescente na variação sendo a remuneração sem os 30% o ápice desta variação. Em todos os índices de remuneração da tabela 8 será maior da tabela 7, mas os índices da remuneração sem os 30% será menor. Além disso, veremos a dispersão dos profissionais que recebem a gratificação.

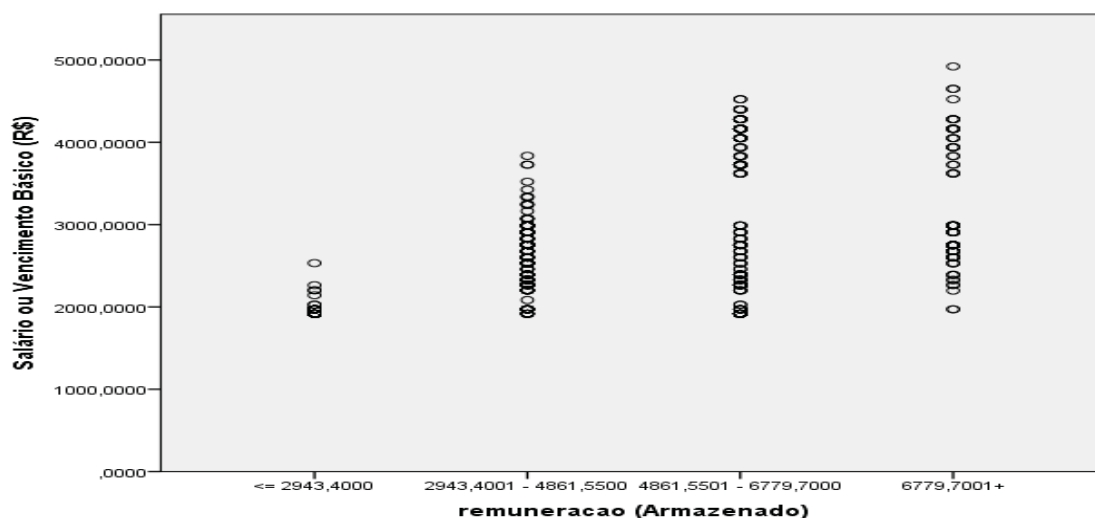
GRÁFICO 4 - DISPERSÃO DA REMUNERAÇÃO DOCENTE POR INTERVALOS COM 30% DE DIFÍCIL PROVIMENTO - OUTUBRO/2017



Fonte: Dados extraídos da plataforma SIOPE.

Relacionando com o gráfico dos professores que não recebem a gratificação, os casos variam mais em todos os casos em particular no segundo e no terceiro. Há uma dispersão maior no índice de maior remuneração, tendo uma clara diferença em comparação com os que não recebem a gratificação de difícil provimento. Por conseguinte, iremos analisar o gráfico sobre ao vencimento básico deste grupo em questão.

GRÁFICO 5 - DISPERSÃO DOS VENCIMENTOS BÁSICOS POR INTERVALOS DE REMUNERAÇÃO DOCENTE COM DIFÍCIL PROVIMENTO DE 30% - OUTUBRO/2017



FONTE: Dados extraídos da plataforma SIOPE.

Há uma maior variação no vencimento básico com gráfico 3, mas tende a ter menos casos em termos percentuais em referencia aos vencimentos acima de 4861,55, contudo há uma clara evidência de uma grande dispersão em todos os dados. Abaixo iremos abordar os dados referentes aos professores que tem por gratificação os 20%.

TABELA8 - REMUNERAÇÃO, VENCIMENTO BÁSICO E REMUNERAÇÃO SEM 20% DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO QUE TRABALHAM EM ESCOLAS DE DIFÍCIL PROVIMENTO DE 20% - OUTUBRO/2017

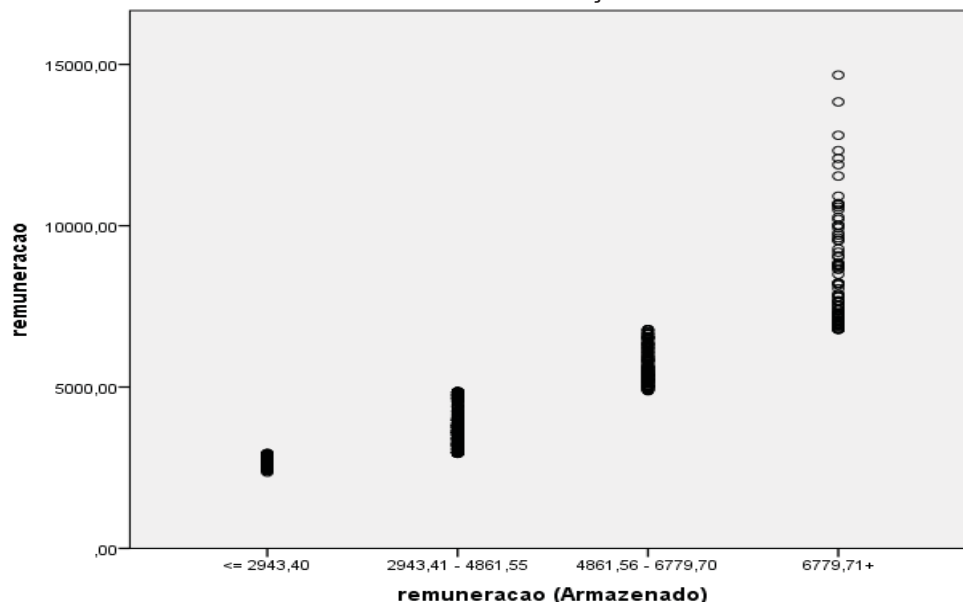
ESTATÍSTICAS	REMUNERAÇÃO	VENCIMENTO BÁSICO	REMUNERAÇÃO SEM 20%
Casos	1002	1002	1002
Média	R\$ 4.476,89	R\$ 2.734,22	R\$ 4.093,26
Mediana	R\$ 3.820,81	R\$ 2.676,28	R\$ 3.437,18
Coeficiente de Variação	39,32%	25,71%	43,01%
Mínimo	R\$ 2.356,70	R\$ 1.918,15	R\$ 1.973,07
Máximo	R\$ 14.670,54	R\$ 5.346,78	R\$ 14.286,91
Até 25%	R\$ 3.234,39	R\$ 2.263,82	R\$ 2.850,76
25%-50%	R\$ 3.820,81	R\$ 2.676,28	R\$ 3.437,18
50%-75%	R\$ 5.379,41	R\$ 2.988,85	R\$ 4.995,78

FONTE: Dados obtidos pela plataforma SIOPE.

Nesta nova tabela vemos uma pequena semelhança com a tabela 9, porém as médias são menores. Vale ressaltar que os números de casos analisados nesta tabela ligeiramente maior que dos casos que recebem os 30%, o coeficiente de variação é um dado de suma importância, pois é ele que vai nos mostrar o contraste entre os casos estudados, bem como nesta tabela

esse índice já nos dá uma breve noção na alta variação que estes casos nos apresentam, como veremos nos gráficos de dispersão logo abaixo.

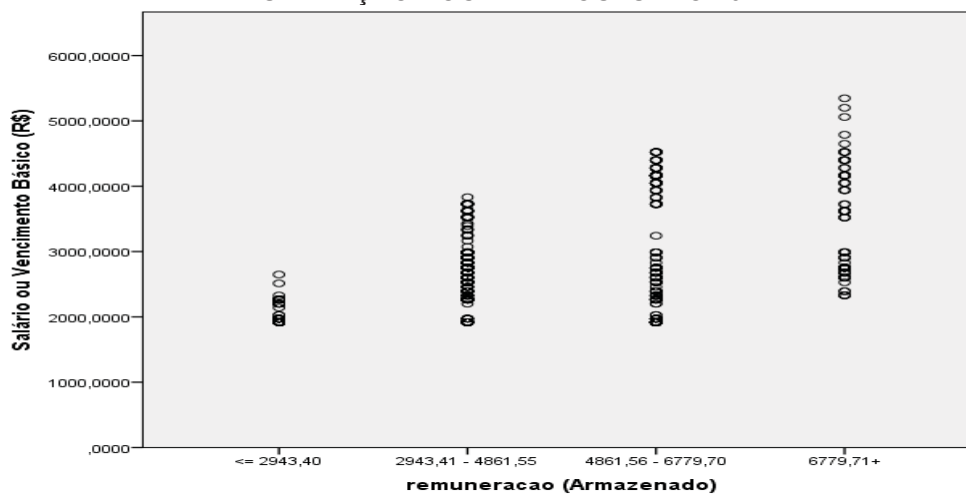
GRÁFICO 6 - DISPERSÃO DA REMUNERAÇÃO DOCENTE POR INTERVALOS



FONTE: Dados obtidos pela plataforma SIOPE.

Há uma maior dispersão nos maiores vencimentos neste novo gráfico e provavelmente esses profissionais já estão em um processo de evolução no plano de carreira municipal. O gráfico abaixo ira nos dar uma clara visão sobre essa alta variação representada no coeficiente expressado em 43 %, assim mostrando uma grande dispersão entre os casos.

GRÁFICO 7 - DISPERSÃO DOS VENCIMENTOS BÁSICOS POR INTERVALOS DE REMUNERAÇÃO DOCENTE - OUTUBRO/2017



FONTE: Dados obtidos pela plataforma SIOPE.

Considera-se uma semelhança na dispersão do gráfico 5, há uma dispersão gradativa dos casos estudados, iniciando dos menores vencimentos com uma dispersão menor, chegando ao seu ápice nos maiores vencimentos. Bem como iremos para o ultimo patamar de análise dos casos que recebem a gratificação de difícil provimento que são os profissionais que tem um adicional de 10%.

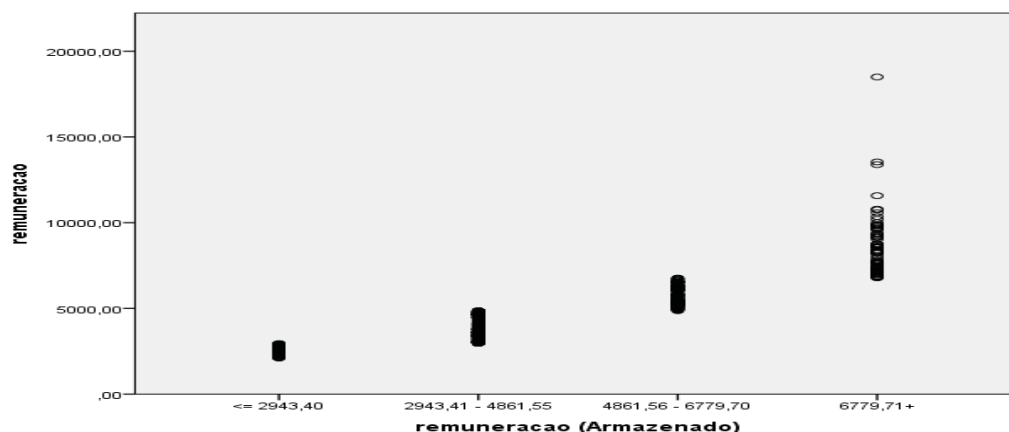
TABELA9 - REMUNERAÇÃO, VENCIMENTO BÁSICO E REMUNERAÇÃO SEM 10% DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO QUE TRABALHAM EM ESCOLAS DE DIFÍCIL PROVIMENTO DE 10% - OUTUBRO/2017

ESTATÍSTICAS	REMUNERAÇÃO	VENCIMENTO BÁSICO	REMUNERAÇÃO SEM 10%
Casos	1241	1241	1241
Média	R\$ 4.141,62	R\$ 2.612,44	R\$ 3.949,24
Mediana	R\$ 3.595,34	R\$ 2.532,48	R\$ 3.403,53
Coeficiente de Variação	42,02%	26,29%	42,03%
Mínimo	R\$ 2.109,97	R\$ 1.918,15	R\$ 1.918,16
Máximo	R\$18.494,29	R\$ 5.346,78	R\$18.302,48
Até 25%	R\$ 2.839,65	R\$ 1.971,86	R\$ 2.647,84
25%-50%	R\$ 3.595,34	R\$ 2.532,48	R\$ 3.403,53
50%-75%	R\$ 4.956,44	R\$ 2.907,45	R\$ 4.764,63

FONTE: Dados obtidos pela plataforma SIOPE.

Em referência com as tabelas anteriores vemos que a média da tabela 10 é ligeiramente inferior que as outras, em adição a isso os casos estudados são maiores dos que recebem a gratificação de difícil provimento. Nas remunerações seja ela com os 10% ou sem, há um coeficiente de variação alto, em contraponto o vencimento básico com um coeficiente baixo, isso nos mostra que exista uma grande possibilidade de professores que ganham menos em todos os contextos, ou seja, provavelmente esses professores possam esta em inicio de carreira. Abaixo evidenciaremos o percentual de dispersão entre esses novos dados.

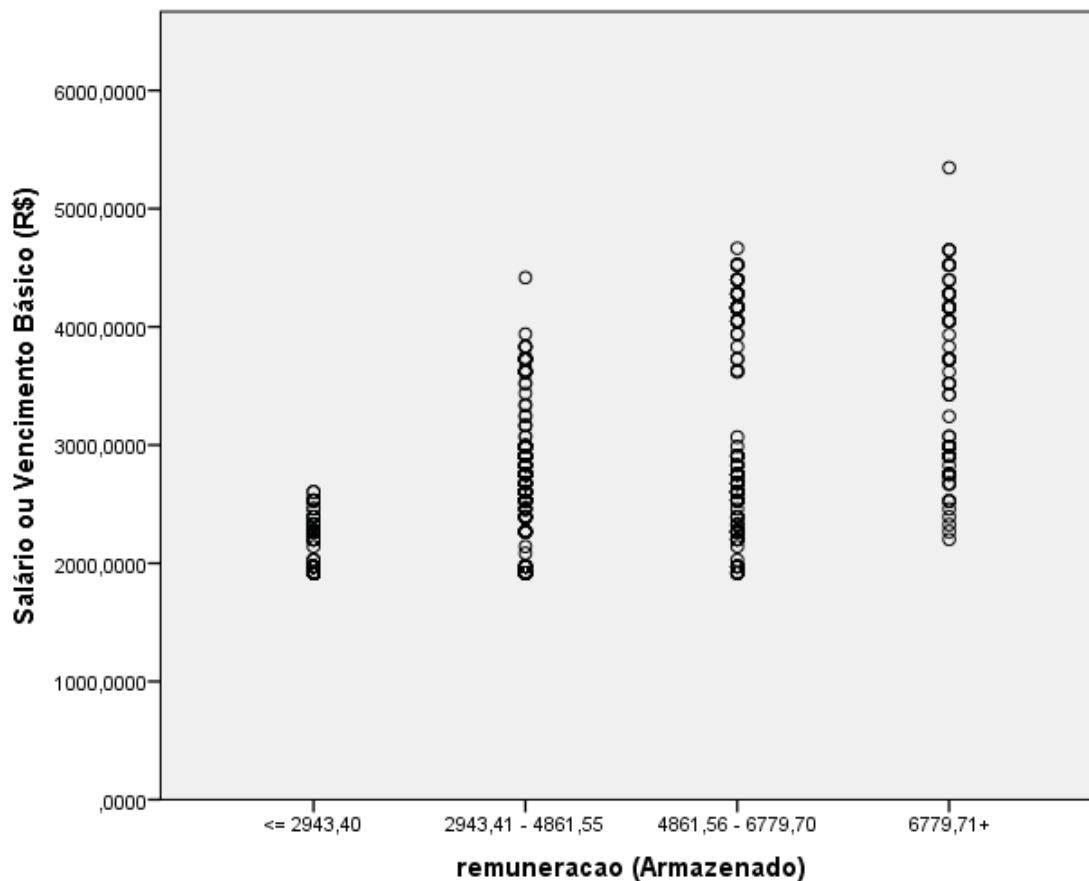
GRÁFICO 8 - DISPERSÃO DA REMUNERAÇÃO DOCENTE POR INTERVALOS



FONTE: Dados obtidos pelo SIOPE.

Neste novo gráfico apresenta-se uma homogeneidade entre os casos, mas como em todos os casos a dispersão acontece nas maiores remunerações. Abaixo vamos ver o último gráfico sobre vencimentos básicos que será referente aos profissionais que recebem a gratificação de 10%.

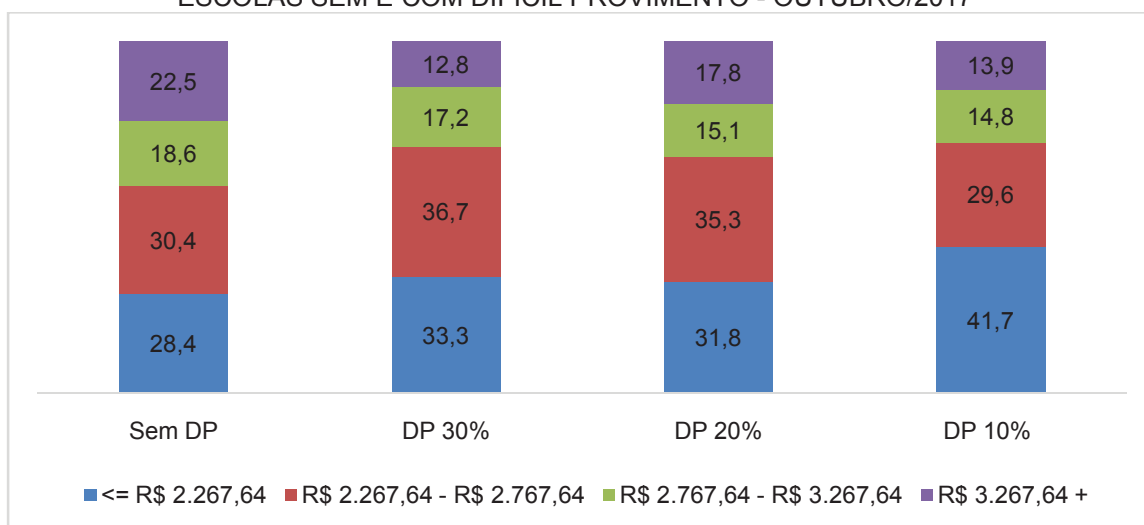
GRÁFICO 9 - DISPERSÃO DOS VENCIMENTOS BÁSICOS POR INTERVALOS - OUTUBRO/2017



FONTE: Dados obtidos pela plataforma SIOPE.

Em princípio, há uma maior quantidade nos dois primeiros intervalos de remunerações, mas como todos os gráficos há uma ligeira dispersão em todos os intervalos. Por tanto veremos abaixo algumas variações nas concentrações de vencimentos de acordo com os critérios estabelecidos, professores com gratificação de 10, 20 e 30% e os profissionais que não recebem a gratificação de difícil provimento.

GRÁFICO 10 - DISTRIBUIÇÃO E COMPARAÇÃO DOS VENCIMENTOS BÁSICOS DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DO MUNICÍPIO DE CURITIBA CATEGORIZADOS POR ESCOLAS SEM E COM DIFÍCIL PROVIMENTO - OUTUBRO/2017



FONTE: Dados obtidos pela plataforma SIOPE.

Em suma, esse gráfico auxilia a delinear algumas tendências claramente evidenciadas. Assim este gráfico foi dividido em quatro colunas, onde cada uma representa os professores que são objetos de análise deste trabalho, igualmente, as cores representam as faixas salariais já estabelecidas.

Fica claro que a maioria dos professores com os menores vencimentos estão na categoria de gratificação dos 10%. Em contraponto a isso, os professores que recebem R\$ 3.267,64 ou mais estão concentrados no intervalo dos profissionais que não recebem nenhum tipo de gratificação de difícil provimento. Ou seja, é provável que estes professores sejam aqueles que mais avançaram no plano de carreira, seja por titulação, mas, pelo volume de profissionais, principalmente por tempo de serviço.

Já no intervalo de vencimentos entre R\$ 2.767,64 a R\$ 3.267,64, há uma aproximação dos casos sendo que os professores sem difícil provimento têm o maior percentual entre os intervalos, assim figura uma vertente



escalonada sendo que o intervalo de gratificação com 10% fique em último patamar. Neste gráfico percebe-se que quanto mais os professores evoluem no plano de carreira a tendência é que eles abandonem as escolas de difícil provimento.

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A princípio devemos esclarecer a diferenciação sobre a gratificação e a bonificação, a gratificação vem a ser uma vantagem paga a servidores públicos ou de iniciativa privada, por desempenhar funções temporárias, já a bonificação é um valor financeiro pago ao trabalhador por aumentar ou melhorar o desempenho do seu trabalho (DUARTE, 2011). É clara a diferenciação entre os dois conceitos e vemos isso perante as duas políticas estabelecidas, enquanto a bonificação na rede estadual de São Paulo é paga a partir das escolas terem alcançado as metas pré-estabelecidas ao professores, mostra a essência do conceito de bonificação, onde há melhoria no ensino é pago a bonificação, já no caso da gratificação na rede municipal de Curitiba, os professores são gratificados, por desempenharem uma função provisória, sabendo que a saírem dessas escolas perderão a gratificação por difícil provimento.

A remuneração do professor vem a ser um elemento importante para indicar uma educação de qualidade e um elemento essencial de valorização do profissional docente, mas só existirá uma real valorização quando a remuneração do professor suprir toda a sua necessidade e amplie seu poder de consumo (GROCHOSKA, 2015). A valorização sobre a remuneração do profissional docente é um importante passo para que esses profissionais possam ter uma melhor condição de vida, ao passo que a política de difícil vai em outra direção perante a questão de valorização, pois em nenhum momento essa gratificação valoriza o professor, mas sim uma política para sanar um problemática encontrada na rede de ensino curitibana que é a permanência dos professores nessas escolas que estão distantes do centro da cidade.

Por tanto, essa política de difícil provimento consegue atender a problemática da rotatividade de professores nessas escolas? Infelizmente não, mesmo com essa gratificação ainda existe essa corriqueira mudança de escola entre os profissionais da educação, mesmo com a gratificação os professores não vêem uma vantagem em permanecer nessas escolas, os gráficos nos mostram que ao ponto que a remuneração dos professores aumentam a tendência é que esse professores procurem condições melhores de trabalho, uma escola próxima a sua residência, uma escola em que a comunidade não

sofra tanto com a vulnerabilidade social, esse estudo nos mostrou que os melhores salários estão presente majoritariamente nas escolas sem difícil provimento. Por fim a política de bonificação e a de difícil provimento é uma ilusão sobre a carreira do professor, onde o estado vende-se uma imagem de uma política de valorização, mas que na verdade não passa de um mecanismo usado para sanar problemas educacionais presente no Brasil inteiro, sendo que algumas regiões sendo mais agravantes.

## REFERÊNCIAS

ABREU, Diana Cristina de. **Carreira e perfil do profissional da educação na rede municipal de Curitiba: História e impacto da política brasileira de valorização do magistério**. Dissertação (Dissertação em Educação) – UFPR. Curitiba - PR. 2008. 201 f. Disponível em: <<https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/33787>>. Acesso em: 03 fev. 2019.

ARAÚJO, Caroline Silva. **Desempenho e recompensa: as políticas das secretarias estaduais de educação**. Dissertação (Dissertação em Educação) – FE/UFG. Goiânia-GO. 2014. 125 f. Disponível em: <<https://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/4013>>. Acesso em: 12 de out. 2018.

BENTO, Thais S. P. **A rotatividade de professores e a implicabilidade no trabalho colaborativo**. Monografia (Monografia em Educação) – UFPR. Curitiba – PR. 2016. 20 f. Disponível em: <<https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/54838/R%20-%20E%20-%20THAIS%20SIMEONI%20PIREZ%20BENTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 21 mai. 2019.

BERGO, Luisa Foppa. **Política de bonificação salarial no estado de São Paulo: Desdobramentos para o desenvolvimento profissional e o trabalho docente**. Dissertação (Dissertação em Educação) UFSCAR. São Carlos – SP. 2016. 115 f. Disponível em: <<https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/8681?show=full>>. Acesso em: 08 de out. 2018.

BRASIL, **Lei nº 9394**, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. D.O.U., Brasília, 23 dez. 1996. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70320/65.pdf>>. Acesso em: 06 Mar. 2013.

BRASIL. **Plano Nacional de Educação - PNE/Ministério da Educação**. Brasília, DF: INEP, 2014. Disponível em: <

[http://pne.mec.gov.br/images/pdf/pne\\_conhecendo\\_20\\_metas.pdf](http://pne.mec.gov.br/images/pdf/pne_conhecendo_20_metas.pdf)>. Acesso em: 15 de out. 2018.

BRASIL. **Lei nº 11.738**, de 16 de julho de 2008. Institui o piso salarial profissional para os profissionais do magistério público da educação básica. Brasília, 16 jul. 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm)>. acesso em: 19 de mai. 2019.

CAMARGO, Rubens B. de. Et al. Financiamento da educação e remuneração docente: um começo de conversa em tempo de piso salarial. **RBPAE – Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**. V. 25. N. 2. Mai./ago. 2009. P. 341-363. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/rbpae/article/view/19501>>. Acesso em: 18 abr. 2019.

CARVALHO, Laiz Barbosa de. **O sistema de bonificação de São Paulo: uma análise do alcance e impacto do programa em seus cinco primeiro anos**. Dissertação (Dissertação em Economia) – FEA-RP/USP. Ribeirão Preto – SP. 2017. 57 f. disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/96/96131/tde-08082017-172633/pt-br.php>>. Acesso em: 18 out de 2018.

CURITIBA, Câmara Municipal de Curitiba. Lei n. 10.190/2001. **Institui o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal**, de 28 de junho de 2001. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a/pr/c/curitiba/leiordinaria/2001/1019/10190/leiordinaria-n101902001-institui-o-plano-de-carreira-do-magisterio-publico-municipal-alterando-as-leis-n-8580-94-6761-85-e-8579-94>>. Acesso em: 01 fev. 2019.

CURITIBA, Câmara Municipal de Curitiba. Lei n. 14.544/2014. **Institui o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal**, de 12 de novembro de 2014. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a/pr/c/curitiba/leiordinaria/2014/1454/14544/lei-ordinaria-n-14544-2014-institui-o-plano-de-carreira-do-profissional-do-magisterio-de-curitiba>>. Acesso em: 22 abr. 2019.

CURITIBA, Câmara Municipal de Curitiba. Lei n. 12.114/2007. **Altera dispositivo da lei nº 10.190, de 28 de junho de 2001**, de 13 de março de 2007. Disponível em:

<<https://leismunicipais.com.br/a/pr/c/curitiba/leiordinaria/2007/1211/12114/leiordinaria-n-12114-2007-altera-dispositivo-da-lei-n-10190-de-28-de-junho-de-2001>>. Acesso em: 01 fev. 2019.

CURITIBA, Câmara Municipal de Curitiba. Decreto n. 235/2007. **Estabelece os requisitos para o recebimento da gratificação prevista nos parágrafos 1º, 2º, 3º e 4º do artigo 34 da lei nº 12.083/2006 e artigos 1º, 2º e 3º da lei nº 12.114/2007**, de 28 de junho de 2001. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a/pr/c/curitiba/decreto/2007/23/235/decreto-n2352007-estabelece-os-requisitos-para-o-recebimento-da-gratificacao-prevista-nosparagrafos-1-2-3-e-4-do-artigo-34-d-lei-n12083-2006-eartigos-1-2-e-3-da-lei-n-12-1142007.html>>. acesso em: 01 fev. 2019.

DUARTE, Geraldo. **Dicionário de administração e negócios**. Kindle book BR, 2011. Disponível em: <<http://baixarebook.com/2016/03/03/livro-dicionario-de-administracao-e-negocios-gerald-duarte-pdf-mobi-ler-online/>>. Acesso em: 02 mar. 2019.

GROCHOSKA, Márcia Andréia. **Políticas educacionais e a valorização do professor**: Carreira e qualidade de vida dos professores de educação básica do município de São José dos Pinhais – PR. Dissertação (Dissertação em Educação) – UFPR Curitiba – PR. 2015. 269 f. Disponível em: <<https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/40112>>. Acesso em: 06 abr. 2019.

MARCONI, Marina; LAKATOS, Eva. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 2007.

NEVES, Caroline Gomes. Silveira, Adriana Dragone. Cap. 7: Políticas para o trabalho docente e as condições de qualidade: Um estudo de nove casos. In: Gouveia, Andréia Barbosa. SOUZA, Ângelo Ricardo. SILVEIRA, Adriana Dragone. (Org.). **Efetividade das políticas educacionais nos sistemas de ensino brasileiro**: leituras a partir do índice de condições de qualidade (ICQ). 1ª Ed. Curitiba: Appris, 2016. p. 151-178.

OLIVEIRA, Mariana Esteves. **Vai ter bônus? a bonificação por mérito e seus impactos na carreira e na vida dos professores do estado de São Paulo.** Revista GeoFronter. Campo Grande – MS. V. 3. N. 4. 59 – 73. 2018. Disponível em: <<https://periodicosonline.uems.br/index.php/GEOF/article/view/3034>>. Acesso em: 15 jan. 2019.

PALHARES. Isabela. Brasil cai para última posição em ranking sobre prestígio do professor. **Jornal Estado de São Paulo.** São Paulo, 7 nov. 2018. Disponível em: <<https://educacao.estadao.com.br/noticias/geral,brasil-cai-para-ultima-posicao-em-ranking-sobre-prestigio-do-professor,70002593574>>. Acesso em: 06 abr. 2019.

PERNAMBUCO. LEI Nº 13.486 DE 1º DE JULHO DE 2008. **Institui o Bônus de Desempenho Educacional - BDE, no âmbito do Estado de Pernambuco, e dá outras providências.** Recife, PE. 1 jul. disponível em: <<http://www.siepe.educacao.pe.gov.br/Arquivos/downloadAction.do?&actionType=download&idArquivo=3947>>. Acesso em: 08 jan. 2019.

RIO DE JANEIRO. DECRETO Nº 43.384 DE 28 DE DEZEMBRO DE 2011. **Dispõe a concessão de gratificação aos professores efetivos da secretária de estado de educação pelo exercício em unidade escolar considerada de difícil provimento e dá outras providências.** Rio de Janeiro, RJ. 28 dez. disponível em: <[http://www.silep.planejamento.rj.gov.br/decreto\\_43\\_384\\_-\\_281211.htm](http://www.silep.planejamento.rj.gov.br/decreto_43_384_-_281211.htm)>. Acesso em: 27 jan. 2019.

RIO GRANDE DO SUL. DECRETO 34.252 DE 01 DE ABRIL DE 1992. **Regulamenta a gratificação prevista no artigo 70.** Porto Alegre, RS. 01 abr. disponível: <[http://www.al.rs.gov.br/legis/M010/M0100099.ASP?Hid\\_Tipo=TEXT\\_O&Hid\\_TodasNormas=16207&hTexto=&Hid\\_IDNorma=16207](http://www.al.rs.gov.br/legis/M010/M0100099.ASP?Hid_Tipo=TEXT_O&Hid_TodasNormas=16207&hTexto=&Hid_IDNorma=16207)>. Acesso em: 27. Jan. 2019.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. **Metodologia de pesquisa.** 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013. 624 p.

SÃO PAULO. LEI COMPLEMENTAR Nº 1.078 DE 17 DE DEZEMBRO DE 2008. **Institui bonificação por resultados- BR, no âmbito da secretária da**

**educação.** São Paulo, SP. 17 dez. Disponível em: <<https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2008/lei.complementar-1078-17.12.2008.html>>. Acesso em: 10 de out. 2018.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria da Educação. **Programa de Qualidade da Escola. Nota técnica.** São Paulo, Fevereiro de 2017. Disponível em: <[http://idesp.edunet.sp.gov.br/Arquivos/Nota%20tecnica\\_2017.pdf](http://idesp.edunet.sp.gov.br/Arquivos/Nota%20tecnica_2017.pdf)>. Acesso em: 23 de out. 2018.

SILVA, Kalina V.; SILVA, Maciel H. **Dicionário de Conceitos Históricos.** Contexto. São Paulo. 2009.

SISTEMA DE INFORMAÇÕES SOBRE ORÇAMENTO PÚBLICO EM EDUCAÇÃO. Brasília: Ministério da Educação, 1968 - 2018. Disponível em: <<http://www.fnde.gov.br/fnde-sistemas/sistema-siope-apresentacao/siope-apresentacao>>. Acesso em: 03/03/2019.

SOUSA, Ítalopereira de. BRITO, Itamara W. B. A. de. PEREIRA, Auricélia Lopes Pereira. A formação e o ser professor de história no Brasil. In: II – Conedu: Congresso Nacional de Educação. 2. 2015. Campina Grande. **Anais...** Campina Grande: Realize, 2015: s.p. Disponível em: <<http://www.editorarealize.com.br/revistas/conedu/resumo.php?idtrabalho=1783>>. Acesso em: 06 abr. 2019.

TRAGTENBERG, M. **A Teoria Geral da Administração é uma Ideologia?** *RAE-Revista de Administração de Empresas*, v. 11, n. 4, out-dez, 1971. Disponível em: <<https://rae.fgv.br/rae/vol11-num4-1971/teoria-geral-administracao-ideologia>>. Acesso em: 02 mar. 2019.

VERÇOSA, P. S.; BASSI, M. E. **Política de valorização do magistério público:** a bonificação na rede de ensino estadual do Acre. *Jornal de Políticas Educacionais*. V. 12, n. 14. Julho de 2018. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/jpe/article/view/59063/35723>>. Acesso em: 08 jan. 2019.